

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Utilisation de l'outil informatique par les travailleurs dans l'exécution de leur contrat de travail

Marchetti, Romain

Published in:

Le droit du travail à l'ère du numérique

Publication date:

2011

Document Version

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Marchetti, R 2011, Utilisation de l'outil informatique par les travailleurs dans l'exécution de leur contrat de travail: questions de responsabilité civile. Dans *Le droit du travail à l'ère du numérique*. Anthemis, Louvain-la-Neuve, p. 177-225.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Utilisation de l'outil informatique par les travailleurs dans l'exécution de leur contrat de travail : questions de responsabilité civile

Romain MARCHETTI

Assistant aux F.U.N.D.P.

Chercheur au Centre de Recherche Information, Droit et Société (CRIDS) – F.U.N.D.P.

Introduction

1. Tout travailleur est susceptible de commettre des fautes dans l'exécution de son contrat de travail. Les personnes travaillant au quotidien avec un ordinateur n'échappent pas à la règle. Ainsi, elles peuvent passer la plupart de leur temps à envoyer des e-mails non professionnels, consulter des sites internet non utiles pour l'exercice des prestations de travail, télécharger des logiciels non autorisés par l'employeur, diffuser à des tiers des informations confidentielles appartenant à l'employeur par le biais des réseaux, etc. Dans toutes ces situations, l'employeur dispose de plusieurs moyens pour sanctionner ces comportements fautifs. Tout d'abord, il peut mettre en œuvre une sanction disciplinaire lorsque cette possibilité a été prévue dans le règlement de travail¹. Ensuite, il a aussi la faculté de mettre fin au contrat de travail, soit par la notification d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis soit pour motif grave, moyennant le respect des conditions et formalités prévues pour chacun de ces modes de rupture². Enfin, l'employeur qui subit un préju-

¹ Pour plus de détails sur cette possibilité, voy. M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, *Criminalité au travail. Détecter et contrôler les comportements frauduleux – Sanctions et responsabilité du travailleur*, coll. Études pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2007, spéc. pp. 141-152, n° 167 et s.

² Sur cette question, voy. la contribution dans cet ouvrage de K. ROSIER et S. GILSON, intitulé « Motifs de licenciement et utilisation de l'outil informatique » mais aussi, T. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Éd. du Jeune Barreau, 2001, spéc. pp. 290-299.

dice peut mettre en cause la responsabilité de son travailleur s'il est en mesure de prouver le dol, la faute lourde ou la faute légère habituelle de celui-ci.

En utilisant l'outil informatique mis à sa disposition dans le cadre de son travail, le travailleur peut également occasionner un préjudice à des tiers : violation de droits d'auteur (téléchargements illégaux, copies illégales de logiciels,...), atteinte à l'honneur (dénigrement sur le web des clients de l'entreprise), atteinte au droit au respect de la vie privée (diffusion par l'intranet des informations privées relatives à une collègue), propagation de virus informatiques, etc. Afin d'obtenir l'indemnisation de leur dommage, les tiers ont alors la possibilité de mettre en cause la responsabilité de l'employeur et, moyennant également la preuve d'une faute caractérisée, celle du travailleur.

2. Sans envisager toutes les sanctions applicables à un acte fautif du travailleur, la présente contribution a pour objet uniquement d'exposer les règles de responsabilité civile applicables en cas d'utilisation fautive et dommageable de l'outil informatique sur le lieu de travail. Plus précisément, il convient d'aborder deux questions particulières. *Primo*, à quelles conditions l'employeur peut-il être tenu responsable à l'égard des tiers de la faute commise par son travailleur (chapitre 1) ? *Secundo*, dans quels cas le travailleur voit-il sa responsabilité engagée pour les préjudices occasionnés à des tiers et/ou à son employeur dans l'exercice de ses fonctions (section 2) ?

Chapitre 1

La responsabilité de l'employeur pour le fait de son travailleur

3. Dans la mesure où la relation de travail conclue entre un employeur et un travailleur salarié³ tombe sous le champ d'application de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil, l'employeur est dès lors civilement responsable des actes illicites de son travailleur causant des dommages à des tiers. Ainsi, lorsqu'un employé, au moyen de la messagerie électronique ou d'une connexion internet mise à sa disposition par l'employeur, diffuse des virus, fait de l'espionnage informatique ou viole des droits d'auteur (piratage de musique, vidéo, etc.), le tiers, victime de ces agissements, dispose d'un recours contre l'employeur⁴. Ce recours est toutefois soumis à la réunion de certaines conditions d'application (section 1),

³ On entend par travailleur salarié, toute personne dont le contrat de travail est soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

⁴ Le tiers victime dispose également d'un droit d'action contre le travailleur. Sur ce recours, voy. *infra*, chapitre 2, n° 17 et s.

l'employeur ne pouvant échapper à ce régime de responsabilité qu'en contestant les dites conditions (section 2).

Section 1

Conditions d'application

4. Quatre conditions doivent être remplies pour engager la responsabilité de l'employeur sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil : l'existence d'un lien de préposition entre l'employeur et le travailleur (A), une faute du travailleur en lien causal avec le dommage de la victime (B) commise durant l'exercice des fonctions (C) et un dommage causé à un tiers (D).

A. L'existence d'un lien de préposition

5. Un lien de préposition existe entre deux personnes dès que la première (le commettant) emploie la seconde (le préposé) *pour son compte* aux fins de réaliser un travail qu'elle lui a confié. En outre, il faut que le préposé se trouve dans un état de *subordination* par rapport au commettant quant au travail à effectuer. En d'autres termes, le préposé doit se trouver sous l'autorité, la direction et la surveillance du commettant⁵. Cela implique que le commettant doit pouvoir donner au préposé des ordres ou des instructions concernant la façon dont le travail doit être effectué, auxquels le préposé est tenu de se conformer⁶.

Cette première condition ne pose en principe pas de problème dans la relation entre le travailleur salarié et son employeur. En effet, le propre de tout contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 est de créer un rapport de subordination entre l'employeur et le travailleur pour l'accomplissement des prestations de travail. Cependant, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser, dans un arrêt du 3 janvier 2002, qu'il ne peut être déduit de l'existence d'un contrat de travail que le travailleur agit toujours en qualité de préposé de cet employeur⁷. Il convient dès lors d'apprécier l'existence de ce lien de subordination *en fait*, indépendamment des conventions qui ont été passées entre parties.

6. Un cas particulier mérite d'être relevé. Il s'agit du prêt de préposé. Dans ce cas, la jurisprudence estime généralement que le préposé prêté devient un

⁵ Voy., not., Cass., 2 octobre 1984, *Pas.*, 1985, I, p. 157.

⁶ Cass., 29 avril 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 885. Pour des exemples, voy. Civ. Charleroi, 10 février 1995, *Bull. ass.*, 1996, p. 533; Bruxelles, 25 septembre 1998, *J.L.M.B.*, 1998, p. 1436; Liège, 7 avril 2000, *Rev. dr. santé*, 2001-2002, p. 42, note I. LUTTE.

⁷ Cass., 3 janvier 2002, *Pas.*, 2002, I, p. 5, *A.J.T.*, 2001-2002, p. 768, note I. BOONE, *R.W.*, 2003-2004, p. 1377, *Rev. dr. santé*, 2003-2004, p. 24.

préposé de l'emprunteur si, *dans les faits*, il y a eu déplacement de l'autorité⁸. Il ne suffit pas que le commettant originaire ait chargé son préposé d'effectuer un travail chez un client. Il faut qu'il ait réellement placé son préposé au service du tiers, qui exercera effectivement le pouvoir d'autorité⁹.

L'exemple-type du prêt de préposé est le travail intérimaire¹⁰. À cet égard, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs¹¹ précise que l'utilisateur exerce, sur les activités professionnelles de l'intérimaire, « une part de l'autorité appartenant normalement à l'employeur » (art. 31 de la loi précitée). Si, *dans les faits*, cette part d'autorité est exercée par l'utilisateur, elle lui conférera la qualité de commettant¹².

B. La faute d'un préposé en lien causal avec le dommage de la victime

7. La responsabilité de l'employeur-commettant peut être engagée seulement si le travailleur a commis une faute ayant causé un dommage à un tiers¹³. Pour obtenir réparation, la victime doit alors prouver, par toutes voies de droit, l'existence de cette faute et le lien causal entre celle-ci et le dommage subi. Néanmoins, il n'est pas capital d'identifier personnellement le travailleur fautif. Ainsi, la responsabilité de l'employeur doit pouvoir être engagée s'il est établi avec certitude que le dommage résulte d'une faute d'un de ses travailleurs¹⁴.

Cette deuxième condition ne posera généralement pas de souci pour la victime dans la matière qui nous occupe. En effet, l'employé commet bien évidemment une faute s'il envoie volontairement des virus informatiques à

⁸ Sur cette question, voy. J.-L. FAGNART, « Problème de responsabilité en cas de faute commise par un préposé mis à la disposition d'un tiers », note sous Cass., 17 janvier 1980, *R.C.J.B.*, 1980, pp. 300 et s. ; P. PEETERS, « L'article 1384, alinéa 3, du Code civil, le lien de préposition, et le transfert de l'autorité sur le préposé d'un commettant originaire à un commettant subséquent », note sous Cass., 31 octobre 1980, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10511.

⁹ Voy. not., Bruxelles, 6 janvier 1970, *J.T.*, 1994, p. 361 ; Comm. Charleroi, 25 septembre 1991, *R.G.A.R.*, 1994, n° 12269.

¹⁰ Sur cette question, voy. M. DEL CARRIL, « La responsabilité du fait des intérimaires et des préposés occasionnels », in *Les assurances de l'entreprise*, Bruxelles, Bruylant, 1988, pp. 1 et s.

¹¹ *M.B.*, 20 août 1987.

¹² Pour de plus amples développements, voy. C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », in *Responsabilités – Traité théorique et pratique*, t. 40, Bruxelles, Kluwer, 2000, pp. 21 et s., n° 19.

¹³ Par tiers, on entend toute personne autre que le commettant ou le préposé lui-même. Ainsi, un collègue du préposé fautif peut être considéré comme un tiers. Voy. L. CORNELIS, *Principes du droit belge de la responsabilité extra-contractuelle – L'acte illicite*, Bruxelles, Bruylant, 1991, p. 396, n° 227 ; R.O. DALCQ, *Traité de la responsabilité civile*, Les Nouvelles, t. V, vol. 1, Bruxelles, Larcier, 1967, pp. 601-604, n°s 1897-1898/6.

¹⁴ Cass., 8 avril 1965, *Pas.*, 1965, I, p. 847.

des tiers, télécharge illégalement des logiciels appartenant à un tiers ou harcèle moralement un(e) collègue de travail par e-mail.

8. Par ailleurs, l'immunité dont bénéficie le travailleur salarié en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 n'empêche pas la mise en cause de la responsabilité de son employeur. En effet, l'immunité est personnelle au travailleur et ne profite pas à l'employeur¹⁵. Celui-ci ne peut l'invoquer pour échapper à sa responsabilité. Ainsi, l'immunité du travailleur salarié ne fait pas obstacle à l'action de la victime contre l'employeur pour toutes les fautes quelconques commises par l'un de ses travailleurs. Autrement dit, la gravité de la faute du travailleur importe peu : la responsabilité de l'employeur peut être engagée aussi bien pour une faute légère que pour une faute lourde, voire même intentionnelle, du travailleur¹⁶.

C. L'accomplissement de l'acte illicite durant l'exercice des fonctions du préposé

9. Une troisième exigence est requise pour engager la responsabilité de l'employeur : l'acte préjudiciable du travailleur doit avoir été accompli dans l'exercice de ses fonctions. Cette condition est interprétée très largement par la jurisprudence. Ainsi, le fait du travailleur engageant la responsabilité de l'employeur doit avoir été accompli *pendant la durée du service* du travailleur et être *en relation* avec ses fonctions, fût-ce de façon *indirecte* ou *occasionnelle*¹⁷. À cet égard, il reviendra au juge de fixer au cas par cas les limites des fonctions attribuées au travailleur.

10. Le fait dommageable sera considéré comme accompli pendant la durée des fonctions s'il intervient pendant les heures de travail de l'employé, y compris pendant les heures supplémentaires qu'il viendrait à prester à la demande ou avec l'accord de l'employeur. De même, si le travailleur commet une faute préjudiciable pendant une interruption du travail, l'employeur pourrait être responsable si la suspension du travail peut être considérée comme rentrant

¹⁵ Cass., 18 novembre 1981, *R.W.*, 1982-1983, col. 859, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10459. Parmi les juridictions de fond, voy. notamment, Bruxelles, 1^{er} avril 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10460; Pol. Namur, 8 octobre 1981, *R.R.D.*, 1982, p. 19; Corr. Namur, 23 février 1982, *J.L.*, 1982, p. 318, obs.; Corr. Liège, 24 mai 1982, *R.G.A.R.*, 1983, n° 10634; Liège, 8 novembre 1984, *J.L.*, 1985, p. 293; Civ. Tongres, 13 novembre 1990, *R.G.D.C.*, 1992, p. 445; Liège, 28 juin 1996, *R.G.A.R.*, 1997, n° 12853¹; Liège, 20 avril 2007, *J.T.*, 2007, p. 765; Pol. Liège, 3 octobre 2007, *Bull. ass.*, 2008, p. 207.

¹⁶ C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 9, n° 3.

¹⁷ Parmi de nombreuses décisions de jurisprudence, voy. Cass., 27 juin 1980, *J.T.*, 1981, p. 139; Cass., 24 décembre 1980, *Pas.*, 1981, p. 464; Cass., 19 juin 1986, *Pas.*, 1986, p. 1296. Comp. Cass., 26 octobre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 75, *Pas.*, 1990, p. 241, *R.C.J.B.*, 1992, p. 216, note de C. DALCQ.

dans l'exercice normal des fonctions, par exemple si la pause est prise sur le lieu du travail¹⁸. Enfin, la Cour de cassation a décidé que « la seule circonstance que l'infraction a été commise en dehors des heures de service et que seuls les actes préparatoires ont été réalisés au cours des heures de service ne suffit pas davantage pour décider que l'auteur n'a pas agi dans les fonctions auxquelles il était employé »¹⁹.

11. Le lien avec l'exercice des fonctions est évident et direct lorsque le travailleur a exécuté, de manière correcte ou non, les prestations pour lesquelles il a été engagé²⁰. En outre, il n'est pas requis que l'acte fautif soit un acte que le travailleur avait le devoir ou le pouvoir d'accomplir en vertu de ses fonctions²¹. En effet, le lien de connexité entre l'acte et les fonctions peut être tenu : il suffit que l'acte ait été commis à l'occasion des fonctions. Ainsi, la responsabilité de l'employeur pourrait être mise en cause alors que le travailleur n'exécute pas, à proprement parler, les tâches qui lui sont dévolues, mais qu'il continue à agir dans le cadre du lien de subordination et pendant la durée de ses fonctions²².

En définitive, cette condition sera la plupart du temps remplie lorsque le travailleur utilise l'outil informatique mis à sa disposition et commet un acte illicite (téléchargement illégal de logiciels, harcèlement moral à l'égard d'un(e) collègue, diffamation à l'égard d'un client de l'entreprise, propagation de virus informatiques,...). En effet, lorsqu'il agit de la sorte, son acte est commis à l'occasion de ses fonctions. Le fait que l'employeur ait expressément interdit ledit comportement ne change rien à la solution concernant sa responsabilité fondée sur l'article 1384, alinéa 3, du Code civil²³. De même, si l'acte illicite est accompli pendant la pause de midi mais avec l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur, ce dernier sera aussi tenu responsable.

12. Enfin, on peut s'interroger sur le sort à réserver à l'*abus de fonction* commis par le travailleur, à savoir un acte accompli à l'occasion des fonctions afin de se procurer un avantage personnel. Permet-il à l'employeur d'échapper à sa responsabilité ? En tant que tel, l'abus de fonction du travailleur n'exonère pas automatiquement l'employeur de sa responsabilité. Selon l'enseignement de

¹⁸ L. CORNELIS, *Principes du droit belge de la responsabilité extra-contractuelle – L'acte illicite*, op. cit., p. 400, n° 230.

¹⁹ Voy. Cass., 19 septembre 2008, *NjW*, 2009, p. 218, obs. G. JOUQUÉ.

²⁰ *Ibid.*, p. 401, n° 231.

²¹ Voy. Cass., 19 septembre 2008, *NjW*, 2009, p. 218, obs. G. JOUQUÉ.

²² *Ibid.*

²³ La Cour de cassation a en effet considéré que le fait qu'un acte litigieux commis par un préposé constitue une infraction commise intentionnellement et sans l'accord du commettant ne suffisait pas à conclure que ce préposé n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions. Cf. Cass., 11 décembre 2001, *Pas.*, 2001, II, p. 2076, *Bull. ass.*, 2002, p. 361, note J. VANHOREN, *R.W.*, 2003-2004, p. 343.

l'arrêt du 26 octobre 1989 de la Cour de cassation²⁴, trois conditions *cumulatives* doivent être respectées pour exonérer l'employeur. Ainsi, le travailleur doit avoir agi :

- sans autorisation, c'est-à-dire avoir violé une interdiction formelle ;
- à des fins étrangères à l'activité fournie, c'est-à-dire dans son intérêt personnel ou dans celui d'un tiers mais non dans l'intérêt de l'employeur ;
- et
- en dehors des fonctions pour lesquelles il est engagé comme travailleur.

De nouveau, il sera difficile pour l'employeur d'échapper à la responsabilité pesant sur lui en vertu de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil lorsque, en utilisant l'outil informatique mis à sa disposition, son travailleur commet un abus de fonction. En effet, s'il télécharge illégalement un logiciel, harcèle un(e) collègue ou propage des virus sur les systèmes informatiques de tiers, le travailleur agira sans doute sans autorisation et à des fins étrangères à l'activité fournie mais il se trouvera la plupart du temps dans l'exercice des fonctions pour lesquelles il aura été engagé. Par conséquent, dans la mesure où une des conditions posées par la Cour de cassation fait défaut, l'employeur engagera sa responsabilité de commettant. En d'autres termes, il ne suffit pas à l'employeur, pour être exonéré de sa responsabilité de commettant, d'interdire, par exemple, à ses travailleurs de télécharger illégalement des logiciels. Toutefois, cette interdiction pourra avoir des répercussions sur la responsabilité du travailleur à l'égard de son employeur (*cf. infra*, n° 28).

En outre, la responsabilité du commettant demeure, même si la victime avait connaissance de l'abus de fonction commis par le préposé²⁵.

D. Un dommage causé à un tiers

13. La responsabilité de l'employeur sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil concerne uniquement les dommages causés par ses travailleurs à des tiers²⁶. En effet, les mécanismes de responsabilité pour le fait d'autrui profitent seulement aux tiers. Par tiers, il y a lieu d'entendre toute personne autre que l'employeur et le travailleur dont la responsabilité est engagée. Par conséquent, le travailleur victime d'un préjudice occasionné par un collègue peut mettre en cause la responsabilité de son employeur sur la base de l'article 1384,

²⁴ Cass., 26 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p. 241, *J.L.M.B.*, 1990, p. 75, *R.C.J.B.*, 1992, p. 216, note C. DALCQ.

²⁵ Cass., 11 mars 1994, *J.T.*, 1994, p. 611, note C. DALCQ. Voy. toutefois P. HENRY et B. DE COCQUÉAU, « Le point sur la responsabilité du commettant », in *Droit de la responsabilité*, CUP, vol. 107, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2008, pp. 204-205, n° 33. Pour ces auteurs, la question serait controversée.

²⁶ Cass., 20 juin 2008, *Pas.*, 2008, I, p. 1572, *R.G.A.R.*, 2009, n° 14457, note J.-L. FAGNART, *Bull. ass.*, 2009, p. 19, note R. HIERNAUX.

alinéa 3, du Code civil. Par contre, le travailleur s'occasionnant un dommage à lui-même ou ayant été causé par l'employeur ne peut en obtenir réparation en mettant en cause la responsabilité de celui-ci sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil²⁷.

Section 2

Effets

A. Une présomption irréfragable

14. Si les conditions développées ci-avant sont réunies, l'employeur est présumé responsable de la faute de son travailleur. Sont ainsi présumés *irréfragablement*, la faute de l'employeur ainsi que le lien causal entre cette faute et le dommage subi par la victime. L'article 1384, alinéa 5, du Code civil ne permet pas à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pu empêcher la réalisation du fait dommageable.

B. L'administration de la preuve contraire

15. Pour échapper à la présomption de responsabilité pesant sur lui, l'employeur ne peut que s'attaquer aux conditions mêmes de sa responsabilité, c'est-à-dire établir qu'il n'est pas commettant, qu'il n'y a pas de faute du travailleur, ou pas de lien entre la faute et les fonctions, etc.

16. La responsabilité de l'employeur n'efface en principe pas la responsabilité personnelle du travailleur. Les deux sont responsables *in solidum*, de sorte que la victime peut choisir d'agir contre l'employeur, contre le travailleur, ou contre les deux simultanément. Par ailleurs, après avoir indemnisé la victime, l'employeur peut en principe exercer un recours contre son travailleur. Cependant, ces deux principes sont largement tempérés par l'octroi de l'immunité aux travailleurs salariés, en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 (*cf. infra*, chapitre 2).

Chapitre 2

La responsabilité civile limitée du travailleur salarié

17. La responsabilité du travailleur salarié est fixée par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. D'après les deux premiers alinéas de cette disposition, en cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur

²⁷ Cass., 9 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 96.

ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, il répond seulement de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère habituelle. En revanche, il bénéficie d'une immunité de responsabilité civile pour ses fautes légères occasionnelles²⁸. Par conséquent, contrairement à l'article 1382 du Code civil où la gravité de la faute importe peu pour engager la responsabilité personnelle de l'auteur d'un fait dommageable, le travailleur salarié qui cause, pendant ses heures de travail, un dommage à son employeur ou à des tiers en utilisant de manière fautive l'outil informatique mis à sa disposition engagera sa responsabilité uniquement dans les trois hypothèses précitées.

Afin de cerner la portée de cette disposition, on analyse, tour à tour, son champ d'application (section 1), ses conditions d'application (section 2) et ses effets (section 3). Seront toutefois seuls envisagés les éléments présentant un intérêt pour la mise en cause de la responsabilité de l'employé ayant causé un dommage en utilisant l'outil informatique mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions²⁹.

Section 1

Champ d'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978

A. Champ d'application *ratione personae*

18. L'immunité instaurée par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 profite à tous les travailleurs énumérés par l'article 1^{er} de la loi précitée. En outre, certaines catégories de personnes profitent de l'article 18 en vertu d'une disposition spécifique (1). Par contre, certains travailleurs salariés dont le contrat de travail est soumis à la loi du 3 juillet 1978 et jouissant en principe de l'immunité de responsabilité civile en perdent toutefois le bénéfice en raison de la primauté d'une autre règle de responsabilité civile (2).

²⁸ Pour des cas d'application où la faute du travailleur a été considérée comme légère et occasionnelle, voy. Trib. trav. Liège, 7 juin 1971, *R.D.S.*, 1971, p. 285 (somm.) ; Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, *R.R.D.*, 1991, p. 330 ; Civ. Bruges, 5 octobre 1992, *T.B.R.*, 1992, p. 167 ; C. trav. Liège, 15 février 1999, *Chron. D.S.*, 1999, p. 400, obs. J. JACQMAIN ; Corr. Liège, 28 mars 2003, *J.L.M.B.*, 2003, p. 1331, *J.D.S.C.*, 2005, p. 219, note M.-A. DELVAUX ; Liège, 20 avril 2007, *J.T.*, 2007, p. 765.

²⁹ Ainsi, seront, par exemple, passés sous silence la question particulière de savoir si les administrateurs de sociétés tombent sous le champ d'application de l'article 18, le problème des accidents de trajet, la controverse sur les régimes de responsabilité couverts par l'article 18 et les effets de l'immunité en droit des assurances. Sur ces aspects, voy. notamment, B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », in *Droit de la responsabilité – Morceaux choisis*, Formation permanente C.U.P., Vol. 68, Bruxelles, Larcier, 2004, pp. 69-128 ; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 2, Partie I, Liv. I, Tit. III, Chap. IV, Section 1^{ère}, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*

Remarquons enfin que les préposés au sens de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil ne sont pas tous des travailleurs salariés³⁰. En effet, la qualité de préposé peut résulter d'un état de préposition déduit d'une situation de fait, contrairement aux salariés dont l'état de subordination doit résulter d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978.

1. Les travailleurs salariés et assimilés

19. Douze catégories de travailleurs sont visées par l'immunité des travailleurs salariés. Parmi celles-ci, cinq sont expressément énumérées par l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 et bénéficient en principe³¹ de l'article 18 (a). Quant aux sept autres, l'immunité s'applique par le biais soit d'une assimilation de la loi du 3 juillet 1978 (b) soit d'une disposition spécifique (c).

Tous les autres travailleurs engagés en vertu d'une autre relation professionnelle ne bénéficient pas de l'immunité de la loi relative aux contrats de travail. Néanmoins, certaines de ces catégories de personnes jouissent, par le biais d'un texte particulier, d'une immunité de responsabilité civile comparable à celle de l'article 18³².

³⁰ Voy. not. Cass., 29 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 343, concl. Av. gén. J.-M. GENICOT.

³¹ En effet, nous verrons *infra* que certaines personnes ayant un statut d'employé ne peuvent prétendre au bénéfice de l'immunité (cf. le point 2 de la présente section, n° 23).

³² Voy. notamment les apprentis « industriels » (article 19 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, *M.B.*, 31 août 1983 et article 20 de l'arrêté royal du 20 mai 1986 réglementant l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés dans la marine marchande, *M.B.*, 17 juin 1986) ; les fonctionnaires de police (article 48 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police, *M.B.*, 22 décembre 1992) ; le personnel militaire (article 92 de la loi du 20 mai 1994 relative aux statuts du personnel de la Défense, *M.B.*, 21 juin 1994) ; le personnel subsidiaire de l'enseignement libre subventionné (article 6 du décret de la Communauté française du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiaires de l'enseignement libre subventionné (*M.B.*, 17 février 1993) ; l'article 104 du décret de la Communauté française du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (*M.B.*, 6 novembre 1997) ; l'article 6 du décret de la Communauté germanophone du 14 décembre 1998 fixant le statut des membres du personnel subsidiaires de l'enseignement libre subventionné et du centre PMS libre subventionné (*M.B.*, 6 mai 1999) ; l'article 12bis du décret de la Communauté flamande du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'Enseignement communautaire (*M.B.*, 25 mai 1991), tel qu'inséré par l'article X.7 du décret de la Communauté flamande du 13 juillet 2001 relatif à l'enseignement XIII – Mosaïque, (*M.B.*, 27 novembre 2001) ; l'article 17bis du décret de la Communauté flamande du 27 mars 1991 relatif au statut de certains membres du personnel de l'enseignement subventionné et des centres subventionnés d'encadrement des élèves (*M.B.*, 25 mai 1991), tel qu'inséré par l'article X.40 du décret de la Communauté flamande du 13 juillet 2001 précité ; l'article 331 du décret de la Communauté française du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Écoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants) (*M.B.*, 3 mai 2002) ; l'article 3 du décret de la Communauté française du 31 janvier 2002 fixant le statut des membres du personnel technique subsidiaire des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés (*M.B.*, 14 mars 2002) ; les travailleurs ALE (article 9 de la loi du 7 avril 1999 relative

a. *L'énumération de l'article 1^{er}*

20. La loi de 1978 a un champ d'application large. Outre des dispositions spécifiques à chaque contrat de travail, elle comporte des dispositions communes applicables à tous les travailleurs salariés. L'article 18 fait partie de ces dispositions communes et son champ d'application *ratione personae* est dès lors déterminé par l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978. Ainsi, les bénéficiaires de l'immunité sont :

- les *ouvriers*³³ ;
- les *employés*³⁴ ;
- les *représentants de commerce*³⁵ ;
- les *domestiques*³⁶ ;
- les *travailleurs non statutaires des pouvoirs publics*, à savoir les travailleurs occupés par l'État, les provinces, les agglomérations, les fédérations de communes, les communes, les établissements publics qui en dépendent, les organismes d'intérêt public et les établissements d'enseignement libres subventionnés par l'État qui ne sont pas régis par un statut.

Enfin, il convient de noter que les professions d'ouvrier et d'employé peuvent être exercées à domicile ou à tout autre endroit choisi par eux sans être sous la surveillance et le contrôle direct de l'employeur (*cf.* art. 119.1 et s.)³⁷. Dans ce cas, les travailleurs à domicile ne perdent pas le bénéfice de leur immunité. Il en va de même pour les *télétravailleurs*³⁸ car les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent au télétravail dans la mesure où la convention

au contrat de travail ALE, M.B., 20 avril 1999) ; les agents statutaires (article 2 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, M.B., 27 février 2003) ; les marins de la marine marchande (article 49 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, M.B., 23 juillet 2007).

³³ Art. 2 de la loi du 3 juillet 1978.

³⁴ Art. 3 de la loi du 3 juillet 1978.

³⁵ Art. 4 de la loi du 3 juillet 1978. Sur cette notion, voy. notamment, J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) – Contrat de travail », R.C.J.B., 2003, pp. 144-149.

³⁶ Art. 5 de la loi du 3 juillet 1978.

³⁷ Sur le travail à domicile, voy. J. JACQMAIN, « Occupation de travailleurs à domicile », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 2, Partie I, Liv. I, Tit. III, Chap. I, Section 3, Bruxelles, Kluwer, F. mob.

³⁸ Le télétravail est « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle ». *Cf.* l'article 2 de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, rendue obligatoire par l'A.R. du 13 juin 2006, M.B., 5 septembre 2006. Cette convention est disponible à l'adresse internet suivante : <http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-85.pdf>. Sur le télétravail, voy. L. BALLARIN, « Télétravail », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 2, Partie I, Liv. I, Tit. III, Chap. I, Section 4, Bruxelles, Kluwer, F. mob. ainsi que la contribution de N. LEFEVER intitulée « Exécution du travail à distance : le télétravail » au sein du présent ouvrage.

collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail³⁹ (ci-après la C.C.T. n° 85), n'y déroge pas⁴⁰. Le même principe prévaut pour les *travailleurs liés par un contrat de travail titres-services*⁴¹.

b. Les assimilations découlant de la loi du 3 juillet 1978

21. Aux travailleurs énumérés à l'article 1^{er}, il convient d'ajouter trois catégories de personnes assimilées par la loi du 3 juillet 1978 à des travailleurs salariés.

Tout d'abord, selon l'article 3*bis*, « tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine ». Ainsi, *certain pharmacien*s sont susceptibles de bénéficier de l'article 18 à condition de respecter les exigences de la disposition précitée. En effet, cette assimilation ne vaut pas s'il est démontré que le pharmacien n'est pas placé dans un état de subordination à l'égard du propriétaire ou locataire de l'officine⁴².

Ensuite, *certain entrepreneurs* peuvent tirer profit de l'immunité des travailleurs salariés. En effet, lorsque l'entrepreneur et le maître de l'ouvrage sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités déterminées, les prestations complémentaires réalisées en vertu d'un contrat d'entreprise, mais similaires à celles exercées habituellement sous contrat de travail, sont présumées *juris et de jure* l'être en application d'un contrat de travail. Tel est le prescrit de l'article 5*bis* de la loi du 3 juillet 1978.

Enfin, les *étudiants* engagés temporairement⁴³ sont considérés, par application de l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978, comme engagés, jusqu'à

³⁹ M.B., 5 septembre 2006.

⁴⁰ Ce principe est déduit de l'article 119.2 de la loi du 3 juillet 1978. Dans le même sens, L. BALLARIN, « Télétravail », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 2, Partie I, Liv. I, Tit. III, Chap. I, Section 4, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*, spéc. n° 140 à 220; B. MARTHOZ, « Entre flexibilité et sécurité: Aperçu de la nouvelle législation sur le télétravail », *D.A.O.R.*, 2007, pp. 175-195, spéc. p. 184.

Remarquons que la convention collective de travail n° 85 s'applique uniquement aux télétravailleurs à domicile et non aux télétravailleurs dit mobiles (art. 2) ni au télétravail réalisé dans les télécentres (art. 4).

⁴¹ Voy. l'article 7*ter* de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, M.B., 11 août 2001. Conformément à l'article 7*bis* de la loi précitée, le contrat de travail titres-services est un « contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité d'un employeur agréé dans le cadre du présent chapitre et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service ».

⁴² Pour un cas d'application où la présomption d'existence d'un contrat d'emploi a été renversée, voy. Cass., 9 juin 2008, *J.T.*, 2008, p. 350.

⁴³ Sur les étudiants visés par le champ d'application de l'article 121 de la loi du 3 juillet 1978, voy. J. JACQ-MAIN, « Les étudiants », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 4, Partie I, Liv. I, Tit. VI, Chap. III, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*, n°s 110 et s.

preuve du contraire, dans les liens d'un contrat de travail. À ce titre, ils bénéficient de l'article 18.

c. *Les assimilations découlant d'une disposition spécifique*

22. Outre les travailleurs assimilés à des travailleurs salariés par le biais de la loi du 3 juillet 1978, les *sportifs rémunérés*⁴⁴ le sont également mais par application de l'article 3 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré⁴⁵. Cette disposition prévoit en effet que « Nonobstant toute stipulation expresse et quel que soit le titre qui lui est donné, le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré, est réputé un contrat de travail d'employé et régi par les dispositions de la législation correspondante et par les dispositions de la présente loi ». Ainsi, les sportifs rémunérés sont assimilés, de manière irréfutable, à des employés et jouissent de l'immunité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978⁴⁶.

Enfin, les arrêtés royaux du 15 décembre 2006⁴⁷ et du 6 novembre 2007⁴⁸ rendent la loi du 24 février 1978 applicable aux entraîneurs de football et aux arbitres de football dont la rémunération excède un certain montant⁴⁹. En conséquence, ceux-ci bénéficient aussi de l'immunité de responsabilité civile prévue par la loi relative aux contrats de travail.

La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs⁵⁰ immunise également les

⁴⁴ Par sportifs rémunérés, on entend ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant (article 2, § 1^{er}, de la loi du 24 février 1978 précitée). Ce montant est fixé annuellement par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009, le montant de la rémunération s'élève à 8505 euros (Arrêté royal du 12 juin 2008 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, *M.B.*, 27 juin 2008). À défaut de satisfaire à cette condition de rémunération minimale, les sportifs engagés dans un lien de subordination à l'égard de leur club tomberont alors dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 et bénéficieront aussi de l'article 18 (Voy. à cet égard, Trib. trav. Charleroi, 18 juin 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 471; C. trav. Mons, 15 juin 2001, *J.L.M.B.*, 2001, p. 1669, obs. M. WESTRADE).

⁴⁵ *M.B.*, 9 mars 1978.

⁴⁶ Dans le même sens, O. DEPRINCE, « Les sportifs rémunérés », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 4, Partie I, Liv. I, Tit. VI, Chap. IV, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*, n° 1940.

⁴⁷ Arrêté royal du 15 décembre 2006 étendant aux entraîneurs de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 27 décembre 2006, 2^e éd.

⁴⁸ Arrêté royal du 6 novembre 2007 étendant aux arbitres de football l'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, *M.B.*, 23 novembre 2007.

⁴⁹ Ce montant est le même que celui fixé par le Roi pour les sportifs rémunérés. Pour la période allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009, le montant de la rémunération s'élève à 8.505 euros. Cf. Arrêté royal du 12 juin 2008 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, *M.B.*, 27 juin 2008.

⁵⁰ *M.B.*, 20 août 1987.

*intérimaires*⁵¹ de leur responsabilité civile. En effet, il est déduit de l'article 8, alinéa 1^{er}, que le contrat de travail intérimaire⁵² est présumé, de manière irréfragable, être un contrat de travail. Celui-ci se conclut entre la société d'intérim et l'intérimaire. Dès lors, les travailleurs intérimaires jouissent de l'immunité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 car, sauf dérogation prévue par la loi du 24 juillet 1987 ou ses arrêtés d'exécution, les obligations des parties sont régies par la loi relative aux contrats de travail⁵³.

Enfin, remarquons que la loi du 24 juillet 1987 considère, dans certains cas⁵⁴, le travailleur intérimaire et l'utilisateur comme liés par un contrat de travail. Si l'employeur de l'intérimaire est alors l'utilisateur et non plus l'entreprise de travail intérimaire, l'intérimaire continue toutefois à bénéficier de l'immunité de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Conformément à l'article 107, § 2, de la loi-programme du 2 août 2002⁵⁵, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 est également applicable au *contrat d'immersion professionnelle*. Celui-ci est une convention par laquelle un stagiaire acquiert, dans le cadre de sa formation, certaines connaissances ou aptitudes auprès d'un employeur en effectuant des prestations de travail (art. 104, al. 1^{er}, de la loi-programme)⁵⁶.

⁵¹ Par intérimaire, on entend le travailleur qui s'engage dans les liens d'un contrat de travail intérimaire pour être mis à la disposition d'un ou de plusieurs utilisateurs (art. 7, 3°, de la loi précitée).

⁵² Il s'agit du contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire, contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre I^{er} de la loi du 24 juillet 1987 (art. 7, 2°).

⁵³ Projet de loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, Commentaire des articles, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1986-1987, n° 762/1, p. 4. Dans le même sens, voy. l'art. 23 du Règlement de travail type pour les intérimaires du 20 mars 1995, *M.B.*, 28 novembre 1997; C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », in *Responsabilités – Traité théorique et pratique*, liv. 40, Bruxelles, Kluwer, 2000, p. 23, n° 19; O. MORENO, « Le travail intérimaire », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 5, Partie I, Liv. II, Tit. IV, Chap. III, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*, n° 4050.

⁵⁴ Voy. les articles 20 et 31, § 3, de la loi.

⁵⁵ *M.B.*, 29 août 2002.

⁵⁶ Ne sont toutefois pas concernés pas cette réglementation :

- les activités de formation qui se déroulent dans le cadre d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- les prestations de travail effectuées par un élève ou un étudiant auprès d'un employeur dans le cadre de la formation qu'il suit dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par la communauté ou la région compétente, pour autant que la durée totale de ces prestations de travail n'excède pas soixante jours auprès d'un même employeur ou maître de stage au cours d'une année scolaire ou académique pour les établissements d'enseignement ou au cours d'une année civile pour les organismes de formation;
- les stages dont la durée est explicitement fixée par l'autorité compétente dans le cadre d'un cursus conduisant à la délivrance d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation de compétence professionnelle;

2. Les travailleurs salariés exclus du bénéfice de l'article 18

23. La Cour de cassation a décidé à plusieurs reprises que la liberté dont dispose le préposé dans l'exécution de son travail ne fait pas obstacle à ce qu'une autre personne exerce sur lui une autorité et une surveillance⁵⁷. De même, la nature des fonctions ou l'indépendance dont le travailleur peut bénéficier en raison de ses compétences spécifiques n'empêche pas l'immunité de sortir ses effets⁵⁸⁻⁵⁹. Ce dernier principe doit cependant être nuancé.

En effet, certains travailleurs salariés sont placés dans une situation particulière. Ils sont engagés dans les liens d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 mais ne peuvent revendiquer le bénéfice de l'immunité de responsabilité civile dans certaines hypothèses spécifiques en raison de la nature de leur fonction. Tel est le cas des journalistes.

Les journalistes liés par un contrat d'emploi devraient en principe profiter de l'immunité des travailleurs salariés⁶⁰. Depuis un arrêt de la Cour d'arbi-

- les stagiaires qui se préparent à l'exercice d'une profession libérale ou de prestataire de services intellectuels et qui sont, durant leur stage, soumis à la déontologie d'un ordre ou d'un institut créé par des dispositions légales ou réglementaires;
- les dispositifs mis en œuvre par ou en vertu de décrets, d'ordonnances ou de conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires (À titre d'exemple, on peut citer notamment le décret de la Région wallonne du 1^{er} avril 2004 relatif au dispositif intégré d'insertion socioprofessionnel, M.B., 1^{er} juin 2004; l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 juillet 1998 relatif à la convention d'insertion socio-professionnelle des centres d'éducation et de formation en alternance, M.B., 2 septembre 1998). Cependant, l'article 18 s'applique aussi à ces dispositifs (cf. l'article 107, § 2, de la loi-programme du 2 août 2002).

⁵⁷ Cass., 4 avril 1963, *Pas.*, 1963, I, p. 847, R.G.A.R., 1964, n° 7347; Cass., 28 février 1968, R.D.S., 1968, p. 22; Cass., 16 octobre 1972, *Pas.*, 1973, I, p. 165; Cass., 5 novembre 1981, R.G.A.R., 1982, n° 10526, R.C.J.B., 1985, p. 207, note A. LIMPENS-MEINERTZHAGEN.

⁵⁸ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », in *Droit de la responsabilité – Morceaux choisis*, Formation permanente C.U.P., Vol. 68, Bruxelles, Larcier, 2004, p. 84, n° 10; M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, Liège, Collection Scientifique de la Faculté de Droit, 1994, pp. 138-139; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », in *Guide social permanent*, t. 5 – *Commentaire. Droit du travail*, vol. 2, Partie I, Liv. I, Tit. III, Chap. IV, Section 1^{ère}, Bruxelles, Kluwer, *F. mob.*, n° 430.

⁵⁹ Voy., pour le cas des médecins salariés, Cass., 22 février 1968, R.D.S., 1968, p. 22; Cass., 7 septembre 1981, *Pas.*, 1982, I, p. 22; Cass., 3 février 1986, *Pas.*, 1986, p. 654; C. GOSSENS et P. MONFILS, note sous Civ. Bruxelles, 28 janvier 1961, R.C.J.B., 1965, p. 151; X. RYCKMANS et R. MEERT-VAN DE PUT, *Les droits et les obligations des médecins*, 2^e éd., t. II, Bruxelles, Larcier, 1972, pp. 83-84, n° 681; J.-L. FAGNART, « Aspects actuels de la responsabilité médicale », in *Droit et médecine*, Liège, CUP, Vol. XI, 1996, p. 301, n° 141; P. HENRY, « La responsabilité civile du médecin », in *Les frontières juridiques de l'activité médicale*, Acte du colloque organisé par la Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, 8 mai 1992, Liège, Éd. Jeune Barreau, 1993, p. 54.

⁶⁰ En ce sens, Liège, 30 juin 1997, J.L.M.B., 1998, p. 9; Civ. Bruxelles, 10 mars 1998, AM, 1998, p. 377, J.L.M.B., 1999, p. 901; Gand, 28 juin 1998, AM, 1999, p. 87, obs.; Bruxelles, 5 février 1999, AM, 1999, p. 274, obs. F. RINGELHEIM, *Journ. proc.*, 1999, n° 367, p. 26, obs. F. JONGEN, R.G.A.R., 2000, n° 13296, note R.O. DALCQ; Civ. Bruxelles, 16 novembre 1999, AM, 2000, p. 117, obs. S.-P. DE COSTER; Civ. Liège, 15 décembre 1999,

trage du 22 mars 2006, ils sont toutefois exclus du bénéfice de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 en raison de l'incompatibilité de celui-ci avec l'article 25, alinéa 2, de la Constitution⁶¹.

En outre, si l'article 18 devait trouver à s'appliquer, la responsabilité de l'éditeur pourrait être mise en cause sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil. « Une telle conséquence serait contraire à la lettre et à l'esprit de l'article 25, alinéa 2, de la Constitution puisqu'elle ferait courir au journaliste le risque de voir ses écrits censurés par son employeur car celui-ci en assumerait seul la responsabilité »⁶².

En définitive, comme l'ont très justement remarqué certains auteurs, « il faut considérer que c'est incontestablement la qualité d'auteur (et le texte constitutionnel) qui l'emporte sur celle de préposé ou d'employé (et le régime de faveur prévu par les textes de loi) »⁶³.

Par conséquent, si un journaliste salarié occasionne un dommage à un tiers au moyen de la messagerie électronique ou de la connexion internet mise à sa disposition par son employeur (diffusion d'un virus, espionnage informatique, violation des droits d'auteurs, etc.), il ne bénéficie d'aucune immunité et répond dès lors de toute faute qu'il aurait commise, quelle qu'en soit la gravité.

AM, 2000, p. 160; Civ. Bruxelles, 23 décembre 1999, AM, 2000, p. 138; Bruxelles, 9 novembre 2001, J.T., 2002, p. 167; Bruxelles, 16 février 2001, *Journ. proc.*, 2001, n° 411, p. 22, note P. TOUSSAINT, R.G.A.R., 2002, n° 13590¹, AM, 2002, p. 282; C. DOUTRELEPONT et D. FESLER, « La presse et le droit. Trois thèmes récurrents : la responsabilité pénale et civile de la presse ainsi que l'accès à l'antenne des partis politiques en campagne électorale », in *La presse – pouvoir en devenir*, Bruxelles, Éd. de l'Université de Bruxelles, 1996, p. 201.

Contra : Civ. Bruxelles, 28 octobre 1999, AM, 2000, p. 113; Civ. Bruxelles, 21 mars 2000, AM, 2000, p. 460; Civ. Bruxelles, 18 décembre 2001, J.L.M.B., 2002, p. 433; Civ. Bruxelles, 29 janvier 2002, R.G.D.C., 2003, p. 541, note C. DESMECHT; Civ. Bruxelles, 25 juin 2002, AM, 2004, p. 367; Civ. Bruxelles, 2 décembre 2002, AM, 2002, p. 372; Civ. Namur, 26 septembre 2003, R.G.A.R., 2004, n° 13896¹; Civ. Anvers, 23 juin 2005, AM, 2005, p. 455; C. DESMECHT, « La liberté d'expression appliquée à la classe politique. Contorsions pour le triomphe d'un journaliste et la déroute d'un éditeur », note sous Civ. Bruxelles, 29 janvier 2002, R.G.D.C., 2003, p. 541, note 2; M. HANOTIAU, « La responsabilité en cascade en matière civile », note sous Cass., 31 mai 1996, R.C.J.B., 1998, pp. 382-383, n° 8; S. HOEBEKE et B. MOUFFE, *Le droit de la presse*, 2^e éd., Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2005, pp. 644-646, n° 916; E. MONTERO, et H. JACQUEMIN, « La responsabilité des médias », in *Responsabilités – Traité théorique et pratique*, vol. 3, liv. 26^{ter}, Bruxelles, Kluwer, 2004, p. 11-12, n° 174-176; P. ROBERT, « La responsabilité civile du journaliste », AM, 2000, pp. 21 et s.; H. VANDENBERGHE, « Over civielrechtelijke pers aansprakelijkheid. Een stand van zaken », in *Aansprakelijkheidrecht. Actuele tendensen*, Bruxelles, Larcier, 2005, pp. 116-117; D. VOORHOOF, « De regel van de getrapte verantwoordelijkheid : van de 19de naar de 21ste eeuw? », note précédant Cass., 31 mai 1996, *Rev. Cass.*, 1996, p. 386.

⁶¹ Cf. C.A., 22 mars 2006, arrêt n° 47/2006, R.W., 2005-2006, p. 1318, J.T., 2006, p. 458, note E. MONTERO, J.L.M.B., 2006, p. 1388, note P. DEFOURNY, R.G.D.C., 2006, p. 610, note A. VANDEBURIE, C.D.P.K., 2006, p. 950, note F. VANDEVENNE et note A. VERDOODT. Pour des cas d'application, voy. Corr. Nivelles, 21 mai 2008, AM, 2009, p. 191, note H. CANNIE; Bruxelles, 19 juin 2008, AM, 2008, p. 482.

⁶² Arrêt précité, point B.5.

⁶³ E. MONTERO, « Quand la responsabilité en cascade cessera-t-elle de faire des vagues? », *op. cit.*, p. 460. Dans le même sens, M. HANOTIAU, « La responsabilité en cascade en matière civile », *op. cit.*, p. 383.

Si l'arrêt de la Cour d'arbitrage doit être approuvé, il suscite cependant une question fondamentale, posée d'ailleurs par la Cour d'appel de Bruxelles : les journalistes sous contrat d'emploi ne sont-ils pas discriminés par rapport aux autres travailleurs salariés ? La Cour d'arbitrage, dans l'arrêt du 22 décembre 2006, y répond de la manière suivante : « Cette différence de traitement provient, non de l'article 18 précité, mais de l'article 25, alinéa 2, de la Constitution, qui fait obstacle à l'application de cette disposition législative aux journalistes. La Cour n'est pas compétente pour se prononcer sur une différence de traitement qui découle d'un choix du Constituant »⁶⁴.

Enfin, remarquons que le régime de la responsabilité en cascade n'est pas applicable au rédacteur en chef. Sa responsabilité personnelle et celle de l'auteur peuvent dès lors être conjointement mise en cause⁶⁵. Dans pareille hypothèse, si le rédacteur en chef est engagé dans les liens d'un contrat de travail et commet une faute dans l'utilisation de l'outil informatique, il peut invoquer le bénéfice de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978⁶⁶.

B. Champ d'application *ratione materiae*

24. Après avoir déterminé les travailleurs visés par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, il convient dans un deuxième temps de préciser le champ d'application *ratione materiae* de cette disposition. En d'autres termes, il convient de voir quels sont les dommages (1) et les responsabilités (2) concernés par cette limitation.

1. Les dommages concernés

a. Les dommages causés dans l'exécution du contrat de travail

§ 1^{er}. Principe

25. La responsabilité du travailleur salarié est limitée uniquement lorsqu'il se trouve *dans l'exécution de son contrat*. On peut lire dans les travaux parlementaires de la loi du 3 juillet 1978 qu'« Il est requis que la faute dommageable se rattache à l'exécution du contrat : c'est en considération de sa qualité de salarié, de sa qualité de partie à la convention que la responsabilité du travailleur a été limitée »⁶⁷. Dès lors, le fait dommageable causé en dehors de l'exécution

⁶⁴ Arrêt précité, point B.8.

⁶⁵ S. HOEBEKE et B. MOUFFE, *Le droit de la presse*, 2^e éd., Louvain-la-Neuve, Academia-Bruylant, 2005, pp. 653-654, n° 926.

⁶⁶ Civ. Bruxelles, 25 juin 2002, *AM*, 2004, p. 367 ; Civ. Bruxelles, 16 décembre 2003, *J.L.M.B.*, 2004, p. 793 ; Civ. Bruxelles, 20 décembre 2005, *AM*, 2006, p. 300, obs. ; Bruxelles, 19 juin 2008, *AM*, 2008, p. 482.

⁶⁷ Projet de loi relatif aux contrats de travail, Commentaires des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. extra-ord. 1974, n° 381/1, p. 6.

de son contrat engage la responsabilité du travailleur conformément au droit commun⁶⁸. Dans cette hypothèse, la nature de la faute importe peu.

§ 2. La signification des termes « dans l'exécution de son contrat »

26. Dans la mesure où l'employeur répond toujours de la faute commise par son travailleur, peut-on donner aux termes « dans l'exécution du contrat de travail » de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 la même portée que l'expression « dans les fonctions » de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil ? La doctrine est divisée sur la réponse à fournir à cette interrogation.

Selon un premier courant, il ressortirait de l'arrêt de la Cour de cassation du 24 décembre 1980⁶⁹ que les termes contenus dans les articles 18 de la loi du 3 juillet 1978 et 1384, alinéa 3, du Code civil doivent recevoir une acception similaire⁷⁰. Ainsi, tout en engageant la responsabilité de son employeur, le travailleur pourrait échapper aux conséquences de sa faute légère occasionnelle si elle a été commise pendant la durée des fonctions et est, fût-ce indirectement et occasionnellement, en relation avec celles-ci.

Un autre courant doctrinal a cependant une lecture plus nuancée de l'arrêt précité de la Cour de cassation⁷¹. D'après celui-ci, il s'agirait d'un arrêt d'espèce auquel il serait aventureux de conférer une portée générale car le juge du fond avait estimé, de manière souveraine, que le prévenu n'était pas tenu à des heures de travail bien précises et que l'heure des faits et l'endroit de l'accident ne permettaient pas de conclure que le prévenu circulait pour son

⁶⁸ Voy. en jurisprudence, Cass., 26 octobre 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 1207, *J.T.T.*, 1993, p. 66, *Chron. D.S.*, 1993, p. 109; Cass., 7 mai 1996, *Pas.*, 1996, I, p. 430, *R.W.*, 1996-1997, p. 657, *T.B.P.*, 1997, p. 203; C. trav. Liège, 17 janvier 2002, *Chron. D.S.*, 2003, p. 260; Civ. Malines, 27 mars 2002, *Dr. circ.*, 2002, p. 412. *Contra*: Trib. trav. Bruxelles, 6 octobre 1983, *J.T.T.*, 1985, p. 91. Dans cette affaire, le tribunal considère, de manière erronée, que l'utilisation à des fins privées d'un véhicule appartenant à l'employeur constitue un mode de perception de la rémunération du travailleur et entre donc dans l'exécution du contrat de travail.

⁶⁹ Cass., 24 décembre 1980, *Pas.*, 1981, I, p. 467, *R.W.*, 1981-1982, col. 2739.

⁷⁰ C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, pp. 136-137, n° 34; P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso), n° 41; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 171, n° 15; F. KÉFER, *Précis de droit pénal social*, coll. Criminalis, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2008, spéc. p. 148, n° 158; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 530; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social 2006-2007 – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. I, Waterloo, Kluwer, 2006, pp. 664-665, n° 1335; V. VANNES, *Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, pp. 371-372, n° 501.

⁷¹ P. DE JAEGERE, « De aansprakelijkheid van de werknemer T.A.V. derden in het licht van artikel 18 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten », in *Arbeidsrecht, Een confrontatie tussen theorie en praktijk*, Anvers, Maklu Uitgevers, 1993, pp. 270-274; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, pp. 88-92, n° 15 et 16; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1174, n° 11.

propre compte⁷². En outre, ils observent, à juste titre, que la Cour de cassation s'est prononcée sur les articles 1384, alinéa 3, du Code civil et 18 de la loi relative aux contrats de travail par deux attendus distincts formulés en des termes différents⁷³.

Si, à l'instar du second courant doctrinal, nous estimons qu'aucune conclusion générale ne peut être tirée de l'arrêt du 24 décembre 1980, il convient toutefois de répondre à la question posée initialement.

À notre estime, une réponse positive s'impose par souci de cohérence, car la responsabilité d'une personne en qualité de travailleur est indissociable de la responsabilité de l'employeur en sa qualité de commettant. En effet, si l'on retient la responsabilité d'une personne en sa qualité de travailleur, la responsabilité de son employeur sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil peut être mise en cause. De même, si la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause en sa qualité de commettant, la responsabilité du travailleur doit nécessairement s'envisager dans le contexte de l'article 18. Il serait en effet incohérent de mettre en cause la responsabilité de l'employeur (sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil) parce que son préposé a causé un préjudice dans l'exercice de ses fonctions tout en considérant par ailleurs que le travailleur n'a pas agi dans l'exécution de son contrat de travail.

Toutefois, un auteur ne partage pas le même avis. Selon lui, les articles 18 de la loi du 3 juillet 1978 et 1384, alinéa 3, du Code civil n'ont pas le même objet et ne poursuivent pas des buts identiques⁷⁴. D'un côté, l'article 1384, alinéa 3, du Code civil instaure une responsabilité objective de l'employeur-commettant fondée sur la théorie du risque. D'un autre côté, l'article 18 établit une limitation de responsabilité du travailleur dérogeant au droit commun. Dès lors, cette divergence pourrait justifier des interprétations différentes dans l'appréciation du lien devant exister entre l'acte dommageable du travailleur et ses fonctions : l'une plus extensive dans le contexte de la responsabilité du commettant, l'autre plus restrictive dans le cadre de l'immunité du travailleur salarié.

Nous ne sommes pas convaincus par ce raisonnement. En effet, si l'objet et les objectifs des deux articles sont bien différents, ils sont toutefois indissociablement liés. En outre, si l'immunité du travailleur déroge au droit commun

⁷² P. DE JAEGERE, « De aansprakelijkheid van de werknemer T.A.V. derden in het licht van artikel 18 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten », *op. cit.*, p. 272 ; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 90, n° 15.

⁷³ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 91, n° 16.

⁷⁴ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 90, n° 15.

dans le sens d'une limitation, la responsabilité de l'employeur déroge, elle aussi, au droit commun dans la mesure où celle-ci est engagée même s'il parvenait à démontrer l'absence de faute dans son chef. Par conséquent, si une interprétation restrictive doit être de mise pour l'immunité en raison de son caractère dérogatoire au droit commun, il devrait *a fortiori* en être de même pour la responsabilité du commettant. C'est pourquoi il doit y avoir une parfaite concordance entre la portée des termes de l'article 18 et la portée de ceux de l'article 1384, alinéa 3. Tel semble d'ailleurs être le souhait du législateur à propos des autres dispositions instituant une immunité au profit d'une autre personne subordonnée⁷⁵⁻⁷⁶.

27. Concrètement, la question se pose de savoir si le travailleur agit dans l'exécution de son contrat de travail lorsque, avec le matériel informatique mis à sa disposition par l'employeur, il télécharge illégalement de logiciels, consulte des sites internet non autorisés, envoie la plupart de son temps des e-mails à caractère privé, dénigre par le biais de la messagerie électronique un(e) collègue ou son employeur, propage des virus informatiques,...

La réponse est évidemment positive lorsqu'il adopte ce comportement au siège de l'entreprise et pendant ses heures de travail ou même pendant la pause de midi. Ainsi, le travailleur bénéficie de l'immunité s'il télécharge un logiciel sans en détenir la licence, si ce logiciel lui sert pour l'accomplissement des prestations de travail lui incombant.

La réponse à fournir à la question est par contre plus délicate en cas de télétravail ou de travail à domicile. Dans la première hypothèse, s'il commet le fait à partir d'un télécentre, il devra être considéré comme ayant agi dans l'exécution de son contrat de travail. Si l'acte illicite est commis à partir de son domicile, il conviendra de voir si, au moment du fait dommageable, il était

⁷⁵ Les travaux parlementaires de la loi du 10 février 2003 sont clairs à ce sujet: l'utilisation de la même expression dans les articles 2 (immunité des agents statutaires) et 3 (responsabilité de la personne publique pour le fait de l'agent statuaire) est une nécessité afin de garantir à la victime la possibilité d'intenter une action en justice contre la personne morale dans les cas où l'agent statuaire ne peut être personnellement tenu responsable parce qu'il a commis une faute légère occasionnelle (Projet de loi relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, Commentaire des articles, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2001-2002, n° 1736/1, p. 16). En outre, l'intention du législateur est également de suivre la solution adoptée à propos des articles 47 et 48 de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police et 91 et 92 de la loi du 20 mai 1994 relative aux statuts du personnel de la Défense (Projet de loi relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques, Commentaire des articles, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2001-2002, n° 1736/1, p. 17). Voy. aussi la formulation de l'article 5 de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires qui contient à la fois la responsabilité de l'organisation et l'immunité du volontaire. Le champ d'application de ces deux règles doit donc être le même.

⁷⁶ Remarquons toutefois que l'expression utilisée pour délimiter l'immunité des agents statutaires n'est pas identique à celle de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

censé exécuter son contrat de travail. À cet égard, l'article 8, § 1^{er}, de la C.C.T. n° 85 énonce que «Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise». En outre, l'article 6, § 2*bis*, de la C.C.T. n° 85 prévoit que la convention écrite conclue entre le télétravailleur et l'employeur peut mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer.

§ 3. L'abus de fonction commis par le travailleur

28. Si le travailleur peut se trouver dans l'exécution de son contrat de travail lorsqu'il télécharge à des fins privées un logiciel sans détenir la licence ou télécharge illégalement des fichiers musicaux, ces comportements pourraient toutefois s'analyser comme des abus de fonction, à savoir des actes accomplis par le travailleur à l'occasion de ses fonctions afin de se procurer un avantage personnel.

Pour rappel, dans ce cas, la responsabilité de l'employeur est en principe engagée en sa qualité de commettant, sauf s'il démontre que son travailleur a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions⁷⁷ (*cf. supra*, n° 12).

En outre, la responsabilité du travailleur sera envisagée, selon le cas, soit sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 soit sur la base de l'article 1382 du Code civil. Si la responsabilité de l'employeur est engagée car les trois conditions cumulatives imposées par la Cour de cassation n'ont pas été établies, la responsabilité du travailleur s'analysera, dans cette hypothèse, conformément à la loi du 3 juillet 1978 en égard au fait que, en abusant de ses fonctions, il était malgré tout dans l'exécution de son contrat de travail. Toutefois, sa responsabilité personnelle pourra être mise en cause dès lors qu'un tel comportement sera le plus souvent constitutif de dol, de faute lourde ou éventuellement de faute légère habituelle⁷⁸. Si la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée car les trois conditions cumulatives imposées par la Cour de cassation ont été établies, le travailleur sera alors tenu responsable sur la base de l'article 1382 du Code civil, sans pouvoir invoquer le bénéfice d'une quelconque immunité, dès lors son comportement sera considéré, par définition, comme commis en dehors de l'exercice de ses fonctions. À notre estime, ce dernier cas de figure devrait être très rare.

⁷⁷ Cass., 26 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p. 241, *J.T.*, 1990, p. 102, *J.L.M.B.*, 1990, p. 75, *R.G.A.R.*, 1991, n° 11870, *R.C.J.B.*, 1992, p. 216, note C. DALCQ. En outre, la responsabilité du commettant demeure, même si la victime avait connaissance de l'abus de fonction commis par le préposé (*cf. Cass.*, 11 mars 1994, *J.T.*, 1994, p. 611, note C. DALCQ).

⁷⁸ Dans le même sens, C. DALCQ, «La responsabilité des préposés de société», *op. cit.*, p. 137, n° 34; B. DUBUISSON, «Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables», *op. cit.*, p. 91, n° 16.

b. Tous les types de dommages causés à l'employeur et aux tiers

29. Tout d'abord, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne fait aucune distinction selon la nature et l'importance du préjudice subi par la victime⁷⁹. L'immunité couvre donc les dommages matériels (atteinte patrimoniale) et moraux (atteinte à l'honneur, etc.), les dommages aux biens (matériel informatique, etc.) et aux personnes⁸⁰, les dommages directs et indirects, les dommages positifs (ordinateur détruit, etc.) et négatifs (manque à gagner, perte d'un bénéfice espéré).

30. Ensuite, l'immunité concerne les dommages causés à la fois à l'employeur et à des tiers, à savoir ses compagnons de travail mais aussi toute personne étrangère à l'entreprise⁸¹. Toutefois, pour les dommages causés à un compagnon de travail, il faut tenir compte également des immunités prévues par les législations sur les accidents du travail, accordant une protection généralement plus large⁸². Par contre, l'article 18 – et l'article 1384, alinéa 3, du Code civil⁸³ – ne s'applique pas lorsque le travailleur salarié réclame à son employeur la réparation d'un préjudice qu'il s'est causé à lui-même⁸⁴.

⁷⁹ Dans le même sens, A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 154, n° 121; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 100, n° 25; M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, *op. cit.*, p. 141; V. VANNES, *Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 371, n° 500.

⁸⁰ Il résulte en effet des travaux parlementaires que « les dommages causés à l'employeur et à des tiers » visent à la fois les dommages causés à la personne et aux biens. Tel ne semblait pas être le cas antérieurement. Cf. Projet de loi relatif aux contrats de travail, Commentaires des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. extra-ord. 1974, n° 381/1, p. 6.

⁸¹ C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, p. 137, n° 35; P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso), n° 40; M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, *op. cit.*, pp. 141-142; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, pp. 100-101, n° 25; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *R.W.*, 1987-1988, p. 1186, n° 36.

Contra: J.P. Leuze, 25 mai 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10463¹, obs. Cette décision, inconciliable avec les termes de l'article 18, est toutefois isolée.

⁸² Notons que les hypothèses seront assez rares, voire inexistantes. En effet, on a du mal à concevoir un préjudice occasionné par un travailleur salarié à un(e) collègue en utilisant l'outil informatique qui s'analyse comme un accident du travail.

⁸³ Cass., 22 avril 1983, *Pas.*, 1983, I, p. 940.

⁸⁴ Cass., 9 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 96; Cass., 8 juin 2009, *NjW.*, 2009, p. 636, note I. BOONE.

2. Les responsabilités concernées

a. La responsabilité civile contractuelle et aquilienne

§ 1^{er}. La responsabilité civile

31. L'immunité accordée aux travailleurs salariés concerne seulement leur responsabilité civile contractuelle et aquilienne⁸⁵. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 met donc le travailleur à l'abri de deux types de recours sur le plan civil. Tout d'abord, le tiers ou l'employeur victime d'un préjudice occasionné par la faute légère occasionnelle du travailleur ne peut exercer, à titre personnel, un recours en responsabilité civile contre ce dernier. Ensuite, l'employeur ne peut, après avoir indemnisé le tiers victime, exercer une action récursoire contre le travailleur⁸⁶. Cette action récursoire est autorisée seulement si le travailleur a commis un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle⁸⁷. L'immunité des travailleurs salariés est par conséquent délimitée de manière plus extensive que la quasi-immunité accordée par la Cour de cassation à l'agent d'exécution⁸⁸. Ce dernier, tout en étant exonéré de sa responsabilité civile à l'égard du créancier de l'obligation contractuelle inexécutée, n'est pas à l'abri d'un recours du débiteur de l'obligation inexécutée avec lequel il a lui-même contracté⁸⁹.

§ 2. Exclusion de la responsabilité pénale

32. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 est étranger à la responsabilité pénale qui demeure soumise au droit commun⁹⁰. Les travailleurs ne peuvent dès

⁸⁵ A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 148, n° 114; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 100, n° 25; M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, *op. cit.*, p. 142; F. KÉFER, *Précis de droit pénal social*, *op. cit.*, spéc. p. 146, n° 156; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, et S. VANOVERBEKE, *op. cit.*, p. 244, n° 126.

⁸⁶ C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, p. 137, n° 35.

⁸⁷ A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1203, n° 63.

⁸⁸ Cass., 7 décembre 1973, *Pas.*, 1974, I, p. 376, *R.W.*, 1973-1974, col. 1597, note J. HERBOTS.

⁸⁹ P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁹, n° 49; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 100, n° 24.

⁹⁰ Trib. trav. Gand, 17 mars 1980, *R.D.S.*, 1981, p. 91; Bruxelles, 7 mai 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10461¹, note; Corr. Namur, 23 février 1982, *J.L.*, 1982, p. 318, obs.; C. trav. Liège, 23 mars 1988, *R.D.S.*, 1989, p. 216; Cass., 27 janvier 1998, *Pas.*, 1998, I, p. 137, *R.W.*, 1998-1999, p. 1188; Civ. Bruges, 29 janvier 2001, *R.W.*, 2002-2003, p. 789; Trib. trav. Audenarde, 12 avril 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 151; C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, p. 136, n° 33; P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso), n° 39; A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 148, n° 114; D. DÉOM, « La responsabilité civile des fonctionnaires: une page se tourne », *op. cit.*, pp. 12-13; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 99, n° 24; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 170, n° 13; L. KERZMANN, « La loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des agents des services publics », *op. cit.*, n° 13877⁴, n° 20; M. LAUVAUX, « La responsabilité

lors pas se retrancher derrière leur immunité pour échapper aux conséquences pénales de leur faute, même légère occasionnelle, lorsque celle-ci est constitutive d'une infraction⁹¹. Ainsi, le travailleur est responsable pénalement lorsqu'il commet un faux en informatique (art. 210*bis* C. pén.), une fraude informatique (art. 504*quater* C. pén.) ou une infraction contre la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques et des données qui sont stockées, traitées ou transmises par ces systèmes (art. 550*bis* et 550*ter* C. pén.).

Par ailleurs, lorsque l'employeur est tenu de payer l'amende encourue par le travailleur en vertu d'une disposition particulière⁹², il dispose d'une action récursoire contre lui en vertu de l'article 1251, 3°, du Code civil⁹³. En effet, l'immunité ne fait pas obstacle à ce recours étranger à la responsabilité civile des travailleurs⁹⁴. De même, si le paiement de l'amende est réclamé directement au travailleur, ce dernier ne peut introduire aucune action contre l'employeur afin d'en obtenir le remboursement⁹⁵, même si celui-ci est également condamné en vertu d'une disposition particulière⁹⁶. En revanche, il pourrait

du travailleur», *op. cit.*, n° 200 et n° 2320; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, et S. VANOVERBEKE, *op. cit.*, p. 244, n° 126; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social 2006-2007 – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. I, Waterloo, Kluwer, 2006, p. 660, n° 1326; R. VAN MELSEN, *op. cit.*, pp. 181-182, n° 39; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 346, n° 466; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1172, n° 7; IDEM, « De nieuwe wettelijke regeling betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen », *op. cit.*, p. 169, n° 18.

⁹¹ F. KÉFER, « La responsabilité pénale de l'entreprise et le droit social », in *Les sociétés bientôt punissables. Quel impact sur la vie des entreprises ?*, Bruxelles, Bruylant, 1999, p. 175.

⁹² Voy. à cet égard, l'article 44 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (M.B., 30 avril 1965) ; l'article 67 de la loi du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière (M.B., 27 mars 1968) ; l'article 59 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (M.B., 15 janvier 1969) ; l'article 37 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B., 25 juillet 1969) ; l'article 57 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971) ; l'article 7 de la loi du 8 juin 1972 organisant le travail portuaire (M.B., 10 août 1972) ; l'article 26 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés (M.B., 31 janvier 1974) ; l'article 13 de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux (M.B., 2 décembre 1978) ; l'article 91 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M.B., 18 septembre 1996).

⁹³ Trib. trav. Gand, 17 mars 1980, R.D.S., 1981, p. 91; C. trav. Liège, 23 mars 1988, R.D.S., 1989, p. 216; C. trav. Gand, 30 mars 1998, J.T.T., 1999, p. 28; C. trav. Liège, 20 avril 2005, Chron. D.S., 2007, p. 401.

⁹⁴ P. DE JAEGERE, « De aansprakelijkheid van de werknemer T.A.V. derden in het licht van artikel 18 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten », in *Arbeidsrecht, Een confrontatie tussen theorie en praktijk*, Anvers, Maklu Uitgevers, 1993, p. 270; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 170, n° 13; M. JAMOULLE, *Seize leçons sur le droit du travail*, *op. cit.*, p. 140; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1172, n° 7.

⁹⁵ C. trav. Liège, 23 mars 1988, R.D.S., 1989, p. 216; Trib. trav. Gand, 9 janvier 1989, R.W., 1988-1989, p. 1091; C. trav. Gand, 30 mars 1998, J.T.T., 1999, p. 28; Trib. trav. Audenarde, 12 avril 2001, J.T.T., 2002, p. 151.

⁹⁶ C. trav. Gand, 7 mai 1990, R.W., 1990-1991, p. 301.

réclamer le remboursement de l'amende à l'employeur si ce dernier a commis une faute à l'origine de l'infraction (par exemple, fournir au travailleur un véhicule défectueux)⁹⁷.

Enfin, si l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne concerne pas la responsabilité pénale, il s'applique toutefois aux conséquences civiles de l'infraction⁹⁸. Ainsi, l'employeur ne peut réclamer des dommages et intérêts au travailleur ayant commis une infraction. Par contre, il peut être tenu responsable à l'égard des tiers des conséquences civiles d'une infraction pénale commise par un travailleur.

b. Quels régimes de responsabilité ?

33. Il paraît incontestable que l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 couvre en partie la responsabilité du fait personnel. En effet, les travailleurs sont immunisés de leur responsabilité civile en cas de faute légère occasionnelle.

34. En outre, l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique, moyennant toutefois un renversement de la charge de la preuve, lorsque la faute du travailleur est présumée de manière réfragable en vertu de l'article 1384, alinéa 4, du Code civil. Ce principe se déduit de l'arrêt du 25 janvier 1993 de la Cour de cassation⁹⁹. En effet, notre Cour suprême a estimé que l'immunité des travailleurs salariés ne fait pas obstacle à l'application de la présomption de responsabilité des instituteurs. Toutefois, l'instituteur salarié dont la faute de surveillance est présumée sur la base de l'article 1384, alinéa 4, du Code civil peut renverser cette présomption en démontrant l'absence de dol, de faute lourde et de faute légère habituelle dans son chef¹⁰⁰.

La position de la Cour de cassation est donc une solution de compromis car il est dérogé à la fois à l'article 1384, alinéa 4, du Code civil et à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, sans pour autant évincer une des deux dispositions. D'une part, la présomption de faute est maintenue mais celle-ci est atténuée car l'instituteur dispose d'une troisième voie afin d'échapper à la responsabilité pesant sur lui¹⁰¹. En

⁹⁷ C. trav. Gand, 7 mai 1990, *R.W.*, 1990-1991, p. 301.

⁹⁸ Dans le même sens, M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 210.

⁹⁹ Voy. l'arrêt de la Cour de cassation du 25 janvier 1993 (*Pas.*, 1993, I, p. 91, *R.W.*, 1992-1993, p. 1453, *J.T.T.*, 1993, p. 221, *R.C.J.B.*, 1997, p. 35) et ses commentaires en doctrine: D. FRERIKS, « De toepasselijkheid van art. 18 arbeidsovereenkomstenwet op de werknemer op wie een vermoede of een objectieve aansprakelijkheid rust. Enige bedenkingen bij het arrest van het Hof van cassatie van 25 januari 1993 », *R.W.*, 1994-1995, pp. 1254-1258; L. CORNÉLIS, « L'instituteur piégé par les conjugaisons horizontales et verticales », note sous Cass., 25 janvier 1993 et 28 octobre 1994, *R.C.J.B.*, 1997, pp. 42-69; I. MOREAU-MARGREVE et A. GOSSELIN, « Grands arrêts récents en matière de responsabilité civile », *Act. dr.*, 1998, pp. 464-468, n° 12.

¹⁰⁰ Pour des cas d'application, voy. Anvers, 23 mars 1994, *R.G.A.R.*, 1996, n° 12659¹; Civ. Nivelles, 28 mars 2003, *R.G.A.R.*, 2004, n° 13864¹, obs. ; Pol. Bruges, 19 décembre 2003, *R.W.*, 2006-2007, p. 32, *Journ. dr. j.*, 2006, n° 258, p. 61, obs. J. JACQMAIN (somm.) ; Liège, 20 avril 2007, *J.T.*, 2007, p. 765.

¹⁰¹ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, pp. 102-103, n° 26; I. MOREAU-MARGREVE et A. GOSSELIN, *op. cit.*, p. 466.

effet, outre la possibilité de s'exonérer en apportant la preuve qu'il n'a pas commis de faute dans la surveillance exercée ou qu'une correcte surveillance n'aurait pas pu empêcher le dommage, il peut également prouver que la faute de surveillance n'est ni intentionnelle, ni grave, ni légère habituelle. D'autre part, l'immunité est également épargnée car il peut toujours s'en prévaloir pour échapper aux conséquences de sa faute légère occasionnelle. Toutefois, si la responsabilité en qualité d'instituteur est allégée, celle en qualité de salarié est par contre alourdie car il appartient à l'instituteur salarié de démontrer qu'il n'a commis ni dol, ni faute lourde, ni faute légère habituelle au contraire dudit article aux termes duquel la charge de cette preuve incombe à l'employeur ou aux tiers¹⁰². Même si la position de la Cour de cassation a le mérite de concilier deux articles apparemment contradictoires, la solution ne nous paraît pas satisfaisante car elle revient à présumer le dol du travailleur, ce qui est contraire à l'article 1116, alinéa 2, du Code civil.

Quoi qu'il en soit, lorsqu'un tiers aura été lésé par un comportement fautif d'un élève lié à l'utilisation d'un ordinateur, au cours d'informatique, il disposera d'un recours contre le professeur salarié sur la base de l'article 1384, alinéa 4, du Code civil. Dans ce cas, la victime ne devra pas prouver la faute caractérisée de l'enseignant. Ce dernier aura toutefois la possibilité d'échapper à la présomption de faute dans la surveillance pesant sur lui en démontrant que celle-ci n'est pas dolosive, lourde ou légère habituelle.

35. Ensuite, la responsabilité des parents peut-elle être atténuée par l'article 18 ? Ainsi, le parent, emmenant son enfant mineur avec lui sur son lieu de travail et le laissant sans surveillance devant son ordinateur pendant ses heures de service lui donnant l'occasion de commettre une faute par le biais de l'outil informatique de son employeur, peut-il invoquer l'immunité des travailleurs salariés pour renverser la présomption de faute pesant sur elle en vertu de l'article 1384, alinéa 2, du Code civil ?

À cette question, la Cour de cassation répond par contre par la négative. Selon elle, la présomption de responsabilité instaurée par l'article 1384, alinéa 2, du Code civil est fondée sur l'obligation d'éduquer et de surveiller l'enfant mineur de façon adéquate. Elle est dès lors étrangère à l'exécution du contrat de travail liant un des parents et ce dernier ne peut renverser cette présomption en apportant la preuve du fait qu'il n'a commis ni dol, ni faute lourde, ni faute légère

Contra: L. CORNÉLIS, « L'instituteur piégé par les conjugaisons horizontales et verticales », *op. cit.*, pp. 58-59, n° 18 ; D. FRERIKS, *op. cit.*, p. 1256, n° 9. Ces auteurs interprètent l'arrêt de la Cour de cassation du 25 janvier 1993 comme imposant une charge supplémentaire à l'instituteur salarié. Ce dernier devrait, selon eux, démontrer l'absence dans son chef d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle pour échapper à sa responsabilité.

¹⁰² Dans le même sens, M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1760.

habituelle dans l'exécution de son contrat de travail¹⁰³. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique par conséquent pas lorsque la responsabilité du travailleur salarié est recherchée sur la base de l'article 1384, alinéa 2, du Code civil.

36. Les situations exposées ci-avant doivent être bien distinguées d'une autre où l'article 18 ne bénéficie pas au civilement responsable mais à la personne du fait dont il répond. Tel est le cas de l'instituteur dont la responsabilité est mise en cause pour le fait d'un de ses élèves engagé sous contrat de travail¹⁰⁴. Il en va de même des parents dont la responsabilité est mise en cause pour le fait de leur enfant mineur engagé sous contrat de travail. Dans ces hypothèses, l'article 18 n'entre pas en conflit avec une autre règle de responsabilité mais la question est plutôt de savoir si le civilement responsable peut lui aussi tirer profit d'une immunité accordée à l'auteur du fait dommageable. À cet égard, la réponse est claire : l'immunité est personnelle au salarié et ne profite pas au civilement responsable¹⁰⁵.

Section 2

Conditions d'application

37. La mise en cause de la responsabilité du travailleur salarié par son employeur ou un tiers requiert, outre la preuve d'un dommage et d'un lien de causalité, l'établissement d'une *faute caractérisée* : dol (A), faute lourde (B) ou faute légère habituelle (C).

A. Le dol

1. Notion

38. Si le dol est synonyme de faute intentionnelle¹⁰⁶ et se caractérise par la mauvaise foi, la notion est cependant discutée en droit belge¹⁰⁷. Auparavant, il

¹⁰³ Cass., 14 février 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 344, *NjW*, 2003, liv. 25, p. 342, note I. BOONE, *Dr. circ.*, 2003, p. 145, *R.A.B.G.*, 2004, liv. 1, p. 5, note I. BOONE, *R.W.*, 2004-2005, p. 1458, note P. TAVERNIER, *Journ. dr. j.*, 2006, liv. 252, p. 41, note J. JACQMAIN.

¹⁰⁴ Il suffit de penser au médecin maître de stage engageant sa responsabilité d'instituteur pour le fait du médecin assistant clinicien candidat spécialiste (MACCS) lié à l'hôpital par un contrat de travail. Pour une décision ayant fait application de ce cas, voy. Liège, 28 mai 1998, *J.L.M.B.*, 1999, I, p. 268.

¹⁰⁵ Concernant la responsabilité du commettant, cela résulte de Cass., 18 novembre 1981, *R.W.*, 1982-1983, col. 859, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10459, note. *A fortiori*, il doit en être de même à l'égard de la responsabilité des parents (cf. P. DE JAEGERE, *op. cit.*, pp. 279-280).

¹⁰⁶ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 650 ; R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité civile des travailleurs », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2008, p. 387, n° 50.

¹⁰⁷ Pour un aperçu de cette discussion, voy. E. MONTERO, « Les clauses limitatives ou exonératoires de responsabilité. Rapport belge », in *Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles. Étude de droit comparé*, Bruxelles-Paris, Bruylant-L.G.D.J., 2001, spéc. pp. 411-413 et les réf. citées.

supposait une volonté de nuire, c'est-à-dire l'intention de l'auteur de causer un dommage à autrui. Cette conception semble aujourd'hui abandonnée. Désormais, deux conceptions prévalent en doctrine.

Selon un premier courant, le dol reçoit une acception large : l'accent est alors mis uniquement sur *le caractère intentionnel de l'acte* et non sur ses conséquences. Ainsi, d'après ce courant, le dol peut être défini, en matière contractuelle et aquilienne, comme la violation volontaire et consciente d'une obligation à laquelle on est tenu¹⁰⁸.

Le second courant privilégie une autre position en mettant l'accent sur les *conséquences préjudiciables* de l'acte. Selon cette opinion¹⁰⁹, le dol suppose que son auteur ait voulu les conséquences dommageables de son acte ou ait au moins conscience que son acte aura des répercussions préjudiciables et ait persisté dans son comportement. Il n'est toutefois pas nécessaire que l'auteur du dol ait souhaité le dommage tel qu'il s'est réalisé *in concreto*.

Cette deuxième approche nous paraît plus correcte car le dol, comme toute faute, suppose la réunion de trois éléments constitutifs : la méconnaissance d'une norme de conduite, la capacité de discernement et la prévisibilité du dommage. Dès lors, il paraît difficile d'accepter, comme le préconise le premier courant, qu'une faute intentionnelle équivaldrait seulement à une faute *volontaire*. Un élément supplémentaire est donc requis et il doit être relatif au dommage causé par l'auteur de cette faute : sans exiger la volonté de nuire, il semble judicieux de requérir la conscience et l'acceptation, dans le chef de l'auteur de l'acte, qu'un dommage résultera nécessairement pour le cocontractant ou un tiers.

Enfin, l'importance du préjudice n'intervient en principe pas pour déterminer le degré de gravité de la faute. Toutefois, le juge pourrait déduire de l'étendue du dommage que celui-ci n'a pu être causé que par un dol¹¹⁰.

¹⁰⁸ L. CORNELIS, « La faute lourde et la faute intentionnelle », *J.T.*, 1981, p. 515, n° 11. Dans le même sens, voy. J. DABIN, « De la validité des clauses d'exonération de responsabilité en matière contractuelle couvrant 1° la faute lourde du débiteur, 2° la faute lourde ou intentionnelle des préposés », *R.C.J.B.*, 1960, p. 18; H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, 3^e éd., t. II, Bruxelles, Bruylant, 1964, n° 590; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 178, n° 25; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 660; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *R.W.*, 1987-1988, p. 1176, n° 15.

¹⁰⁹ H. DE TERMICOURT, « Dol et faute lourde en matière d'inexécution des contrats », *J.T.*, 1957, p. 601; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 107, n° 29; P. VAN OMMESLAGHE, « Les clauses limitatives ou exonératoires de responsabilité en droit belge », in *Les obligations en droit français et en droit belge. Convergences et divergences*, Bruxelles-Paris, Bruylant-Dalloz, 1994, p. 191, n° 7. En jurisprudence, voy. Bruxelles, 20 février 1986, *R.G.A.R.*, 1987, n° 11264; Mons, 6 décembre 1994, *R.D.C.*, 1995, p. 249; *J.L.M.B.*, 1996, p. 173.

¹¹⁰ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 660.

2. Cas d'application

39. La mise en cause de la responsabilité du travailleur salarié sur la base d'un dol n'a pas donné lieu à beaucoup de cas d'application en jurisprudence¹¹¹. En outre, aucun cas n'a été rendu à propos d'une utilisation dolosive du matériel informatique. Toutefois, on pourrait penser qu'un sabotage informatique, comme la diffusion volontaire d'un virus sur le réseau de l'employeur ou le blocage volontaire du réseau de l'employeur, pourrait s'analyser comme un comportement constitutif de dol¹¹².

B. La faute lourde

1. Notion

a. Les définitions de la faute lourde

40. La faute lourde est une notion dont les contours sont assez flous¹¹³.

Les définitions proposées par la jurisprudence ne sont d'ailleurs pas unificables¹¹⁴. Ainsi, la faute lourde est définie comme « une faute non intentionnelle qui est à ce point grossière et démesurée (ou excessive) qu'elle n'est pas excusable »¹¹⁵ ou comme « la faute tellement grossière qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable »¹¹⁶. Dans ce cas, la faute lourde sera dite active

¹¹¹ Voy. notamment, Corr. Charleroi, 29 mars 1983, *R.R.D.*, 1983, p. 248; Bruxelles, 8 mai 1985, *R.G.A.R.*, 1985, n° 10993, *J.T.*, 1986, p. 252, obs. A. VAN GYSEL; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1990, inéd., *R.G.* n° 48 195/89, citée par M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 670, note 1; C. trav. Liège, 22 septembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 355; C. trav. Bruxelles, 13 septembre 2005, *Computerr.*, 2006, p. 100, note P. VAN EECKE et B. OOMS.

¹¹² Dans le même sens, M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, *op. cit.*, p. 173, n° 195.

¹¹³ A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 151, n° 119; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 178, n° 26; IDEM, « Les immunités dans l'entreprise », *op. cit.*, p. 219.

¹¹⁴ C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 19, n° 13.

¹¹⁵ Trib. trav. Anvers, 13 novembre 1972, *J.T.T.*, 1974, p. 62; C. trav. Liège, 19 avril 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 97, obs.; C. trav. Liège, 5 mai 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 101; Trib. trav. Bruxelles, 26 septembre 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, p. 371; Bruxelles, 2 septembre 1992, *Rev. dr. pén.*, 1993, p. 575; C. trav. Anvers, 11 octobre 1993, *R.D.S.*, 1993, p. 431, *Chron. D.S.*, 1994, p. 354; C. trav. Mons, 17 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 235, obs.; C. trav. Anvers, 20 décembre 1999, *Orientations*, 2000, liv. 3, p. 4; Pol. Anvers, 7 juin 2000, *Dr. circ.*, 2001, p. 90; Trib. trav. Mons, 18 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262; C. trav. Mons, 5 mars 2001, inéd., *R.G.* n° 14 743, disponible à l'adresse suivante: http://www.juridat.be/cgi_juris/jurf.pl; Bruxelles, 9 novembre 2001, *A.J.T.*, 2001-2002, p. 707, *J.T.*, 2002, p. 167, *J.L.M.B.*, 2002, p. 418, *AM*, 2002, p. 527; Corr. Liège, 20 septembre 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 1392, *Journ. Proc.*, 2004, liv. 487, p. 23, note F. GLANSDORFF, *J.D.S.C.*, 2005, p. 251, note M. DELVAUX; C. trav. Bruxelles, 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 421. En doctrine, voy. H. HOEN qui donne la même définition. Cf. « L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la responsabilité civile suivant les articles 1382 à 1384 du Code civil », *J.T.T.*, 1983, p. 239, n° 1.

¹¹⁶ Trib. trav. Mons, 10 mars 1975, *J.T.T.*, 1975, p. 222; Trib. trav. Bruxelles, 26 septembre 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, p. 371; Liège, 23 décembre 1997, *R.G.A.R.*, 1999, n° 13168¹; Bruxelles, 5 février 1999, *AM*, 1999, p. 274, note F. RINGELHEIM, *Journ. proc.*, 1999, liv. 367, p. 26, note F. JONGEN, *R.G.A.R.*, 2000, n° 13296; Civ.

car elle résulte d'un comportement actif, d'un acte grave et inexcusable commis par le travailleur¹¹⁷. Néanmoins, la faute lourde peut également découler d'un comportement passif du salarié : une abstention grave résultant d'obligations qu'il est resté en défaut d'exécuter¹¹⁸. Dans cette hypothèse, la faute lourde apparaît comme « l'omission des mesures de prudence les plus élémentaires qui s'imposent à tout homme sensé »¹¹⁹.

Une partie de la doctrine rejoint cette conception subjective défendue par la jurisprudence. Certains décrivent la faute lourde comme « le manquement grave que ne commettrait pas un homme normalement prudent »¹²⁰. En d'autres termes, « Elle atteste d'un comportement gravement imprudent proche de l'inconscience, à tel point qu'il en devient impardonnable »¹²¹.

D'autres auteurs pensent que la faute lourde ne reçoit pas la même signification en matière contractuelle et en matière aquilienne¹²². Ainsi, le travailleur qui, après avoir partagé un repas d'affaire avec son patron, se trouve en état d'ivresse et prend le volant de son véhicule, commettrait une faute lourde à l'égard du tiers mais pas à l'égard de son employeur¹²³. M. Cornélis a d'ailleurs proposé une définition différente de la faute lourde selon que l'on se trouve en matière contractuelle ou aquilienne. Selon lui, la faute lourde en matière contractuelle correspondrait à la méconnaissance d'une obligation dont la violation bouleverse l'économie du contrat¹²⁴. Or, apprécier de manière purement objective la faute contractuelle aboutirait à rompre avec le mouvement

Bruxelles, 16 novembre 1999, AM, 2000, p. 117, obs. S.-P. DE COSTER ; Civ. Bruxelles, 23 décembre 1999, AM, 2000, p. 138, obs. ; Anvers, 30 mai 2000, R.G.D.C., 2001, p. 626 ; Pol. Anvers, 7 juin 2000, *Dr. circ.*, 2001, p. 90 ; Bruxelles, 16 février 2001, *Journ. proc.*, 2001, p. 22, note P. TOUSSAINT, R.G.A.R., 2002, n° 13590¹, AM, 2002, p. 282 ; Bruxelles, 9 novembre 2001, A.J.T., 2001-2002, p. 707, J.T., 2002, p. 167, J.L.M.B., 2002, p. 418, AM, 2002, p. 527 ; Bruxelles, 25 juin 2007, R.G.A.R., 2008, n° 14363¹.

¹¹⁷ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, op. cit., p. 369, n° 498 ; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », op. cit., n° 700.

¹¹⁸ *Ibid.*

¹¹⁹ Trib. trav. Liège, 21 novembre 1972, J.L., 1972-1973, p. 206 (somm.). Voy. aussi, Mons, 15 mars 1984, R.G.A.R., 1988, n° 10353¹ ; Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, R.R.D., 1991, p. 330 ; Liège, 23 décembre 1997, R.G.A.R., 1999, n° 13168¹.

¹²⁰ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, op. cit., p. 365, n° 492. Dans le même sens, M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », op. cit., n° 680 : « Elle révèle ainsi un comportement anormalement défectueux dont l'homme normalement avisé et prudent aurait dû savoir, qu'en agissant de la sorte, il causerait un préjudice ».

¹²¹ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », op. cit., pp. 107-108, n° 30. Pour une application, voy. Bruxelles, 19 juin 2008, AM, 2008, p. 482.

¹²² P. DE JAEGERE, « De aansprakelijkheid van de werknemer T.A.V. derden in het licht van artikel 18 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten », in *Arbeidsrecht, Een confrontatie tussen theorie en praktijk*, Anvers, Maklu Uitgevers, 1993, p. 277.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ L. CORNÉLIS, « La faute lourde et la faute intentionnelle », J.T., 1981, p. 514, n° 6.

de convergence entre les deux ordres de responsabilité civile contractuelle et extra-contractuelle¹²⁵. En matière aquilienne, la faute lourde équivaudrait par contre à la méconnaissance d'une norme dont le respect est nécessaire à la sauvegarde de l'organisation sociale¹²⁶. Une telle conception n'est pas non plus acceptable car elle revient à assimiler la faute lourde à un comportement constitutif d'une infraction pénale¹²⁷.

b. La faute lourde équivaut à la faute grave mais pas au dol

41. Depuis la célèbre mercuriale du Procureur général Hayoit de Termicourt¹²⁸, la Cour de cassation rejette l'assimilation, admise jusqu'alors par référence à l'adage *culpa lata dolo aequiparatur*, de la faute lourde au dol¹²⁹. La différence essentielle entre la faute lourde et le dol réside dans l'élément intentionnel : la mauvaise foi fait défaut dans le cas de la faute lourde, quel que soit son degré de gravité¹³⁰. Il convient de ne pas les confondre en raison de leur éloignement du point de vue moral, même si elles sont soumises au même régime juridique dans le cadre de l'article 18 de la loi relative aux contrats de travail.

42. En revanche, la faute lourde équivaut à la faute grave, selon l'avis unanime de la doctrine et de la jurisprudence¹³¹. À cet égard, la jurisprudence a décidé

¹²⁵ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 109, n° 30.

¹²⁶ L. CORNÉLIS, « La faute lourde et la faute intentionnelle », *op. cit.*, p. 514, n° 6. Une décision isolée semble avoir fait application de cette définition, cf. Bruxelles, 26 septembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 83, *Bull. ass.*, 1990, p. 350, obs. M. LAMBERT où la faute lourde correspond à « la méconnaissance d'une norme légale ou d'une norme de comportement dont le respect est nécessaire à la sauvegarde de l'organisation sociale ». Voy. aussi, Bruxelles, 12 septembre 2003, *J.T.*, 2004, p. 7.

¹²⁷ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 109, n° 30; T. VANSWEEVELT, *La responsabilité civile du médecin et de l'hôpital*, Bruxelles, Bruylant, 1996, p. 395, n° 663-664.

¹²⁸ « Dol et faute lourde en matière d'inexécution des contrats », *J.T.*, 1957, pp. 601 et s.

¹²⁹ Cass., 25 avril 1958, *Pas.*, 1958, I, p. 944; Cass., 25 septembre 1959, *Pas.*, 1960, p. 113, avec les concl. de l'avocat général P. MAHAUX, *J.T.*, 1960, p. 114, obs. J.-J. ROTHIER, *Bull. ass.*, 1961, 722; Cass., 18 mai 1987, *Pas.*, 1987, I, p. 1125; Cass., 7 mars 1988, *J.T.*, 1989, p. 110, *Arr.Cass.*, 1987-1988, p. 882, *Pas.*, 1988, I, p. 812, *J.T.T.*, 1989, p. 76, note; Cass., 27 janvier 1995, *Pas.*, 1995, p. 92. Certaines juridictions de fond sont toutefois restées réfractaires à cette jurisprudence de la Cour de cassation. Voy. Liège, 4 novembre 1994, *J.L.M.B.*, 1995, p. 1373; Liège, 10 mars 1992, *J.L.M.B.*, 1993, p. 1085, note B. HANOTIAU; Bruxelles, 9 août 1988, *R.G.A.R.*, 1989, n° 11554¹.

¹³⁰ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 107, n° 30; P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS et M. RIGAUX, *Aperçu du droit du travail belge*, *op. cit.*, spéc. p. 101, n° 158; F. KÉFER, *Précis de droit pénal social*, *op. cit.*, spéc. p. 146, n° 157; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 690; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 366, n° 493.

¹³¹ Voy. not. L. CORNÉLIS, « La faute lourde et la faute intentionnelle », *op. cit.*, p. 513, n° 2; H. DE PAGE, *Traité*, t. X, n° 921.

que « la faute grave est celle qui, bien qu'elle ne s'identifie pas au dol, en est voisine. Elle est celle qui heurte les normes essentielles de la vie en société »¹³².

43. Il est certain aussi que la faute lourde n'est pas une faute volontaire et que son auteur ne poursuit pas la réalisation d'un dommage. Elle doit seulement être inexcusable. Elle peut résulter de la méconnaissance d'une obligation légale ou contractuelle à laquelle le travailleur est tenu, mais elle peut également résulter de la violation de l'obligation générale de prudence¹³³. En outre, à l'égard de son employeur, l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail peut être constitutive de faute lourde¹³⁴. Toutefois, la faute lourde n'équivaut pas automatiquement à l'inexécution contractuelle menant à la résolution en vertu de l'article 1184 du Code civil¹³⁵.

c. *Appréciation de la faute lourde*

44. Le caractère plus grave de la faute lourde par rapport à la faute légère viendrait du caractère prévisible et/ou inévitable du préjudice¹³⁶. Selon cette opinion, il est soutenu que l'auteur aurait dû être conscient qu'en se comportant de la sorte, il commettrait une faute inexcusable¹³⁷. D'autres estiment que la différence se situe plutôt dans la gravité du manquement¹³⁸. Ainsi, la faute lourde est celle dont la gravité est telle que l'observateur est inévitablement amené à croire que l'auteur l'a commise expressément¹³⁹. Cependant, une faute lourde ne peut être retenue sur la seule base de la gravité du dommage survenu¹⁴⁰ ou de son caractère prévisible, mais peut être constatée lorsque l'auteur du fait devait prévoir les conséquences de son acte, même s'il ne les a pas voulues, ou devait en avoir conscience¹⁴¹.

¹³² Comm. Liège, 5 avril 2000, *J.L.M.B.*, 2001, p. 395, *J.D.S.C.*, 2002, p. 218, note M. DELVAUX.

¹³³ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, op. cit., pp. 366-367, n° 495.

¹³⁴ *Ibid.*, p. 369, n° 497.

¹³⁵ P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS et M. RIGAUX, *Aperçu du droit du travail belge*, op. cit., spéc. p. 102, n° 158.

¹³⁶ *Ibid.*, spéc. p. 101, n° 158.

¹³⁷ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, op. cit., p. 366, n° 493.

¹³⁸ A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *R.W.*, 1987-1988, p. 1177.

¹³⁹ L. CORNÉLIS, « La faute lourde et la faute intentionnelle », op. cit., p. 513, n° 2 et les réf. citées en note 11.

¹⁴⁰ Trib. trav. Mons, 10 mars 1975, *J.T.T.*, 1975, p. 222 ; C. trav. Mons, 5 mars 2001, inéd., R.G. n° 14 743, disponible à l'adresse suivante : http://www.juridat.be/cgi_juris/jurf.pl ; Corr. Liège, 20 septembre 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 1392, *Journ. Proc.*, 2004, liv. 487, p. 23, note F. GLANSDORFF, *J.D.S.C.*, 2005, p. 251, note M. DELVAUX ; Anvers, 13 décembre 2006, *NjW*, 2007, p. 464, obs. G. J. ; C. trav. Bruxelles, 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 421.

¹⁴¹ Cass., 14 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 437 ; Civ. Nivelles, 28 mars 2003, *R.G.A.R.*, 2004, n° 13864¹, obs.

45. L'existence d'une faute lourde s'apprécie en fait, en tenant compte des activités de l'entreprise, de la nature de la fonction et des responsabilités du travailleur salarié¹⁴². Tout d'abord, la qualité du travailleur peut être déterminante dans l'appréhension de la faute reprochée¹⁴³. Ainsi, une même faute commise par un travailleur ordinaire dans la conduite d'un véhicule et par un professionnel de la conduite (par exemple, un chauffeur de taxi) pourra être considérée tantôt comme légère dans le chef du premier¹⁴⁴ tantôt comme lourde dans le chef du second¹⁴⁵. Ensuite, le niveau des responsabilités et la qualification professionnelle du travailleur peuvent également jouer un rôle non négligeable. En effet, plus les responsabilités sont importantes, plus la faute pourra être qualifiée de lourde¹⁴⁶. En revanche, le travailleur ne peut assumer une responsabilité ne correspondant pas à sa catégorie professionnelle¹⁴⁷. Enfin, d'autres circonstances de fait ont encore leur importance dans l'évaluation de la faute : le rythme de travail imposé au travailleur, la fatigue, le manque d'expérience, les erreurs d'appréciation¹⁴⁸.

d. *Interprétation autonome de la faute lourde*

46. La notion de faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 doit, en principe, recevoir une interprétation autonome¹⁴⁹. À cet égard, les travaux parlementaires et la doctrine apportent plusieurs précisions.

Tout d'abord, il n'existe pas d'équivalence automatique entre la faute lourde et le motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978¹⁵⁰. Les deux concepts sont en effet distincts. D'une part, le motif grave rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail, contrairement à la faute lourde. D'autre part, engager la responsabilité

¹⁴² A. DE SCHOUTHEETE ET C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 152, n° 119; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 710; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 366, n° 493.

¹⁴³ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 710.

¹⁴⁴ Voy., par exemple, C. trav. Liège, 17 novembre 1981, *J.T.T.*, 1982, p. 272.

¹⁴⁵ Voy., par exemple, C. trav. Liège, 19 avril 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 97, obs.

¹⁴⁶ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 366, n° 493.

¹⁴⁷ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 710.

¹⁴⁸ *Ibid.* Pour un cas d'application, voy. C. trav. Mons, 20 octobre 2008, *Orientations*, 2009, p. 24, obs. B. PATERNOSTRE.

¹⁴⁹ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 109, n° 31; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 720.

¹⁵⁰ Projet de loi relatif aux contrats de travail, Discussion des articles, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1977-1978, n° 293/4, p. 9. Voy. également, H. HOEN, *op. cit.*, p. 239, n° 1; F. KÉFER, *Précis de droit pénal social*, *op. cit.*, spéc. p. 147, n° 157; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 760; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1178.

du travailleur pour faute lourde suppose de démontrer également l'existence d'un dommage, à l'inverse du motif grave¹⁵¹. Dès lors, le comportement du travailleur peut engager sa responsabilité sur la base de l'article 18 sans pour autant répondre à la définition du motif grave, et inversement¹⁵². Ainsi, il a été jugé que l'employeur ne se prévalant pas ou se prévalant à tort d'un motif grave de rupture conserve tout de même le droit de mettre en cause la responsabilité du travailleur en raison de sa faute lourde¹⁵³. L'autonomie de ces deux termes n'empêche toutefois pas un recoupement dans certaines situations¹⁵⁴.

Ensuite, la faute lourde ne peut se déduire automatiquement de l'existence d'une infraction à la loi pénale¹⁵⁵ ni d'une infraction grave aux règles du Code la route¹⁵⁶.

¹⁵¹ C. trav. Mons, 20 octobre 2008, *Orientations*, 2009, p. 24, obs. B. PATERNOSTRE ; C. trav. Mons, 30 juin 1997, inédit, R.G. n° 10665, citée par M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 770.

¹⁵² Ayant fait application de ce principe, C. trav. Liège, 27 novembre 2001, inédit, R.G. n° 6766/00, C. trav. Mons, 5 mars 2001, inédit, R.G. n° 14 743, disponible à l'adresse suivante : http://www.juridat.be/cgi_juris/jurf.pl (a été considéré comme faute lourde mais pas comme motif grave le fait pour un travailleur d'avoir laissé portes ouvertes avec les clés à l'intérieur le véhicule appartenant à l'employeur) ; C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218 (a été considéré comme motif grave mais pas comme faute lourde le fait pour un travailleur d'avoir passé une partie exceptionnellement importante de son temps de travail à échanger des e-mails privés). Voy. aussi Trib. trav. Dinant, 16 juin 1989, *R.R.D.*, 1989, p. 576 où le juge a estimé que les faits justifiaient le licenciement du chauffeur pour motif grave sans toutefois retenir la faute lourde.

¹⁵³ C. trav. Mons, 5 mars 2001, inédit, R.G. n° 14 743, disponible à l'adresse suivante : http://www.juridat.be/cgi_juris/jurf.pl.

¹⁵⁴ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 780. Voy., pour un cas d'application en jurisprudence, C. trav. Liège, 22 décembre 1976, *R.R.D.*, 1977, p. 334. Dans cette affaire, un déficit de gestion d'un montant de 300.000 francs belges survenu en quelques mois, après constatation d'un premier manquement et avertissement, commis par une personne qui n'était pas débutante dans la profession, a été considéré comme un motif grave et une faute lourde.

¹⁵⁵ Projet de loi relatif aux contrats de travail, Commentaires des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. extra-ord. 1974, n° 381/1, p. 6. Voy. aussi le projet de loi du 4 juin 1991 sur la fonction de police, Commentaire des articles, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1990-1991, n° 1637/1, p. 80 et le projet de loi relatif aux statuts du personnel militaire ; Analyse des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. ord. 1993-1994, n° 928/1, p. 25.

Ayant fait application de ce principe, Cass., 17 octobre 1960, *Pas.*, 1961, I, p. 176, *J.T.*, 1961, p. 255 ; Trib. trav. Dinant, 16 juin 1989, *R.R.D.*, 1989, p. 576 ; Corr. Liège, 20 septembre 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 1392, *Journ. Proc.*, 2004, liv. 487, p. 23, note F. GLANSDORFF, *J.D.S.C.*, 2005, p. 251, note M. DELVAUX.

¹⁵⁶ Projet de loi relatif aux contrats de travail, Commentaires des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. extra-ord. 1974, n° 381/1, p. 6. Ayant fait application de ce principe, Pol. Hasselt, 9 mars 1979, *R.W.*, 1979-1980, col. 1510, *J.T.T.*, 1979, p. 302 ; Gand, 19 septembre 1980, *R.W.*, 1981-1982, col. 44 ; C. trav. Liège, 17 novembre 1981, *J.T.T.*, 1982, p. 272 ; Corr. Liège, 24 mai 1982, *R.G.A.R.*, 1983, n° 10634 ; Liège, 21 octobre 1982, *J.L.*, 1983, p. 406 ; C. trav. Liège, 19 avril 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 97, obs. ; C. trav. Anvers, 18 avril 1985, *R.D.S.*, 1986, p. 201 ; Bruxelles, 26 septembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 83, *Bull. ass.*, 1990, p. 350, obs. M. LAMBERT ; Pol. Saint-Nicolas, 31 octobre 1990, *J.J.P.*, 1991, p. 108, *Dr. circ.*, 1991, p. 51 ; Corr. Bruges, 10 mai 1991, *T.B.R.*, 1993, p. 125 ; Bruxelles, 2 septembre 1992, *Rev. dr. pén.*, 1993, p. 575 ; Civ. Bruxelles, 13 septembre 1994, *R.W.*, 1994-1995, p. 955 ; Anvers, 11 juin 1996, *R.W.*, 1996-1997, p. 657 ; C. trav. Mons, 17 septembre

Enfin, la faute lourde au sens de l'article 18 n'équivaut pas nécessairement à la faute grave de l'article 16 de la loi du 11 juin 1874¹⁵⁷ ou à la faute lourde au sens de l'article 8 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre¹⁵⁸⁻¹⁵⁹. Cette dernière vise un comportement de l'assuré dont les conséquences ne sont pas voulues mais qui aggrave le risque au-delà des prévisions normales du contrat et dont l'assuré avait ou devait avoir conscience. Elle s'apprécie au regard du contrat d'assurance car l'assureur a l'obligation de déterminer dans le contrat les comportements constitutifs de faute lourde. Dès lors, on ne peut affirmer, *ipso facto*, que la faute lourde en droit des assurances correspond à la faute lourde de l'article 18¹⁶⁰. Toutefois, en pratique, l'équivalence se vérifiera souvent¹⁶¹. Ainsi, il a été jugé que l'état d'ébriété d'un conducteur constitue une faute lourde à la fois au sens de l'article 16 de la loi du 11 juin 1874 et de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978¹⁶².

2. Cas d'application

47. Contrairement au dol, les cours et tribunaux ont eu l'occasion de rendre beaucoup de décisions concernant la faute lourde au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. La majorité de celles-ci ont été rendues en matière médicale¹⁶³,

1997, J.T.T., 1998, p. 235, obs.; C. trav. Gand, 18 avril 1997, *Chron. D.S.*, 1998, p. 75; Corr. Tournai, 16 février 2007, J.L.M.B., 2008, p. 615; C. trav. Bruxelles, 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 421.

Contra: V. VANNES, *Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques*, op. cit., p. 366, n° 494, se basant sur J.P. Deurne, 8 mai 1981, R.G.A.R., 1982, n° 10462, obs. Cette décision qui a considéré que toute infraction grave au Code de la route constitue une faute lourde est toutefois isolée.

¹⁵⁷ Loi contenant les titres X et XI, livre I^{er}, du Code de commerce. Des assurances en général - De quelques assurances terrestres en particulier, M.B., 14 juin 1874.

¹⁵⁸ M.B., 20 août 1992.

¹⁵⁹ P. DE JAEGERE, op. cit., p. 278; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », op. cit., p. 110, n° 31; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », op. cit., n° 800; B.-A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », op. cit., p. 1178, n° 18.

¹⁶⁰ Sur les points de comparaison, voy. M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », op. cit., n° 830. Voy. aussi, Pol. Furnes, 15 janvier 2004, *Bull. ass.*, 2004, p. 534.

¹⁶¹ B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », op. cit., p. 110, n° 31.

¹⁶² Bruxelles, 26 janvier 1983, R.W., 1984-1985, col. 2337, obs.; Trib. trav. Charleroi, 6 octobre 2003, R.D.C., 2005, p. 545.

¹⁶³ Pour des cas constitutifs de faute lourde, voy. Corr. Anvers, 14 septembre 1984, *VI. T. Gez.*, 1987, p. 116, note R. HEYLEN; Liège, 25 juin 1986, J.L., 1986, p. 674; Bruxelles, 24 décembre 1992, R.G.A.R., 1994, n° 12328, R.G.D.C., 1995, p. 208, note T. VANSWEEVELT; Liège, 23 décembre 1997, R.G.A.R., 1999, n° 13168¹. Pour des cas non constitutifs de faute lourde, voy. Liège, 10 janvier 1995, *Rev. dr. santé*, 1995-1996, p. 217, R.R.D., 1995, p. 445; Civ. Verviers, 29 septembre 1999, *Bull. ass.*, 2000, p. 103, *Rev. dr. santé*, 2001-2002, p. 109; Mons, 13 janvier 2000, *Rev. dr. santé*, 2000-2001, p. 379, R.G.A.R., 2001, n° 13428¹.

de roulage¹⁶⁴, de presse¹⁶⁵, de déficits de caisse, d'inventaires et de stocks¹⁶⁶ et dans d'autres hypothèses diverses¹⁶⁷.

¹⁶⁴ Pour des cas constitutifs de faute lourde, voy. Trib. trav. Anvers, 13 novembre 1972, *J.T.T.*, 1974, p. 62; Trib. trav. Liège, 21 novembre 1972, *J.L.*, 1972-1973, p. 206 (somm.) ; J.P. Deurne, 8 mai 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10462, obs. ; Gand, 4 novembre 1982, *R.W.*, 1984-1985, col. 2285; Bruxelles, 26 janvier 1983, *R.W.*, 1984-1985, col. 2337, obs. ; C. trav. Liège, 19 avril 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 97, obs. ; Mons, 15 mars 1984, *R.G.A.R.*, 1988, n° 10353¹ ; C. trav. Anvers, 18 avril 1985, *R.D.S.*, 1986, p. 201; Pol. Saint-Nicolas, 31 octobre 1990, *J.J.P.*, 1991, p. 108, *Dr. circ.*, 1991, p. 51; C. trav. Anvers, 11 octobre 1993, *R.D.S.*, 1993, p. 431, *Chron. D.S.*, 1994, p. 354; Pol. Anvers, 7 juin 2000, *Dr. circ.*, 2001, p. 90; C. trav. Mons, 5 mars 2001, inédit, *R.G.* n° 14 743, disponible à l'adresse suivante: http://www.juridat.be/cgi_juris/jurf.pl; Corr. Termonde, 13 novembre 2007, *C.R.A.*, 2008, p. 169.

Pour des cas non constitutifs de faute lourde, voy. Bruxelles, 19 octobre 1962, *Pas.*, 1963, II, p. 121; Trib. trav. Mons, 10 mars 1975, *J.T.T.*, 1975, p. 222; Corr. Liège, 24 mai 1982, *R.G.A.R.*, 1983, n° 10634; C. trav. Liège, 17 novembre 1981, *J.T.T.*, 1982, p. 272; Liège, 21 octobre 1982, *J.L.*, 1983, p. 406; Liège, 8 novembre 1984, *J.L.*, 1985, p. 293; Trib. trav. Dinant, 16 juin 1989, *R.R.D.*, 1989, p. 576; Bruxelles, 26 septembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 83, *Bull. ass.*, 1990, p. 350, obs. M. LAMBERT; Anvers, 11 juin 1996, *R.W.*, 1996-1997, p. 657; C. trav. Mons, 17 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 235, obs. ; Liège, 24 juin 1998, *R.G.D.C.*, 1999, p. 334; Corr. Tournai, 16 février 2007, *J.L.M.B.*, 2008, p. 615; C. trav. Mons, 20 octobre 2008, *Orientations*, 2009, p. 24, obs. B. PATERNOSTRE.

¹⁶⁵ Pour des cas constitutifs de faute lourde, voy. Civ. Bruxelles, 13 septembre 1994, *R.W.*, 1994-1995, p. 955, *A.J.T.*, 1994-1995, p. 128, note D. D'HOOGHE, *J.T.*, 1995, p. 9; Gand, 3 mars 1995, *R.W.*, 1996-1997, p. 540; Civ. Liège, 15 décembre 1999, *AM*, 2000, p. 160; Bruxelles, 16 février 2001, *Journ. proc.*, 2001, p. 22, note P. TOUSSAINT, *R.G.A.R.*, 2002, n° 13590¹, *AM*, 2002, p. 282; Bruxelles, 9 novembre 2001, *A.J.T.*, 2001-2002, p. 707, *J.T.*, 2002, p. 167, *J.L.M.B.*, 2002, p. 418, *AM*, 2002, p. 527; Bruxelles, 5 février 1999, *AM*, 1999, p. 274, note F. RINGELHEIM, *Journ. proc.*, 1999, liv. 367, p. 26, note F. JONGEN, *R.G.A.R.*, 2000, n° 13296; Civ. Bruxelles, 16 novembre 1999, *AM*, 2000, p. 117, obs. S.-P. DE COSTER; Civ. Bruxelles, 23 décembre 1999, *AM*, 2000, p. 138, obs.

Pour des cas non constitutifs de faute lourde, voy. Civ. Bruxelles, 25 juin 2002, *AM*, 2004, p. 367; Civ. Bruxelles, 16 décembre 2003, *J.L.M.B.*, 2004, p. 793; Bruxelles, 19 juin 2008, *AM*, 2008, p. 482.

¹⁶⁶ Pour des cas constitutifs de faute lourde, voy. C. trav. Liège, 22 décembre 1976, *R.R.D.*, 1977, p. 334; C. trav. Liège, 16 mars 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 374, obs. C. W. ; Mons, 19 février 1985, *R.R.D.*, 1985, p. 333; Civ. Bruges, 24 octobre 1995, *T.G.R.*, 1996, p. 98; C. trav. Anvers, 20 décembre 1999, *Orientations*, 2000, n° 3, p. 4; Trib. trav. Mons, 18 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262; Bruxelles, 12 septembre 2003, *J.T.*, 2004, p. 7; C. trav. Liège, 5 octobre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 336.

Pour des cas non constitutifs de faute lourde, voy. C. trav. Liège, 5 mai 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 101; Trib. trav. Bruxelles, 26 septembre 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, p. 371; C. trav. Mons, 19 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 426, note. C. trav. Liège, 12 février 1992, *J.J.T.*, 1992, p. 454; C. trav. Liège, 24 février 1994, *R.R.D.*, 1994, p. 258; C. trav. Mons, 15 juillet 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 379; Trib. trav. Mons, 18 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262.

¹⁶⁷ Pour des cas constitutifs de faute lourde, voy. Trib. trav. Bruxelles, 3 février 1986, *Jur. trav. Brux.*, 1986, p. 147; Gand, 30 janvier 1997, *J.P.A.*, 1997, p. 389; C. trav. Gand, 12 septembre 1997, *T.G.R.*, 1997, p. 261; C. trav. Liège, 18 octobre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, p. 262; Anvers, 30 mai 2000, *R.G.D.C.*, 2001, p. 626; C. trav. Liège, 10 avril 1989, *R.R.D.*, 1989, p. 367, obs. M. D.

Pour des cas non constitutifs de faute lourde, voy. Trib. trav. Charleroi, 15 mars 1971, *R.D.S.*, 1972, p. 312; Trib. trav. Liège, 7 juin 1971, *R.D.S.*, 1971, p. 285; Trib. trav. Bruxelles, 9 octobre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 1027; Liège, 28 juin 1996, *R.G.A.R.*, 1997, n° 12853¹; Civ. Nivelles, 28 mars 2003, *R.G.A.R.*, 2004, n° 13864¹, obs. ; Liège, 30 janvier 2004, *R.R.D.*, 2004, p. 16; Corr. Liège, 20 septembre 2004, *J.L.M.B.*, 2004, p. 1392, *Journ. proc.*, 2004, liv. 487, p. 23, note F. GLANSDORFF, *J.D.S.C.*, 2005, p. 251, note M. DELVAUX; Anvers, 12 décembre 2006, *NjW*, 2007, p. 464, obs. G. J. ; Liège, 20 avril 2007, *R.G.A.R.*, 2008, n° 14364¹; Bruxelles, 25 juin 2007, *R.G.A.R.*, 2008, n° 14363¹.

48. Par contre, les cas d'application relatifs à l'utilisation de l'outil informatique sont nuls. Cependant, on peut s'inspirer de la jurisprudence abondante relative à la rupture pour motif grave¹⁶⁸ afin de proposer des exemples de faute lourde. En effet, comme précisé *supra* (n° 46), s'il n'existe pas d'équivalence automatique entre la faute lourde et la faute grave justifiant le licenciement sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, cela n'empêche pas, en pratique, un recoupement dans certaines situations.

Ainsi, à notre estime, pourrait être considéré comme une faute lourde le fait pour un employé de s'introduire dans un programme informatique pour en modifier les données¹⁶⁹. De même, le fait pour un travailleur de menacer d'envoyer un virus dans le système informatique de l'employeur pourrait être constitutif de faute lourde¹⁷⁰. On pourrait encore citer le fait pour un travailleur d'exercer, au moyen des outils de travail et pendant ses heures de service, une activité lucrative consistant à concevoir, publier et promouvoir des sites internet dont l'objet est l'offre de services de prostitution¹⁷¹.

En revanche, le fait qu'un travailleur passe la majeure partie de son temps sur des sites web sans rapport avec les prestations de travail lui incombant ne doit pas être considéré comme une faute lourde, même si certaines juridictions analysent ce comportement comme un motif grave de rupture¹⁷². En effet, pareille attitude, lorsqu'elle se produit de manière répétée, doit plutôt être considérée comme une faute légère habituelle. Il doit en aller de même lorsque le travailleur envoie, de manière répétée, des e-mails à caractère privé sur le lieu de travail. Ce principe est évident si l'employeur interdit formellement à ses travailleurs de consulter des sites web sans rapport avec les prestations de travail et d'envoyer des e-mails à caractère privé, car le seul fait de transgresser cette interdiction constitue en soi une faute. Par contre, si l'employeur tolère la consultation de sites web et l'envoi d'e-mails à des fins personnelles, une faute

¹⁶⁸ À cet égard, voy. R. DE BAERDEMAEKER et M. KOKOT, « Protection de la vie privée et contrat de travail », *J.T.T.*, 2006, spéc. pp. 8-11; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social 2008-2009 – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, t. II, Waterloo, Kluwer, 2008, spéc. pp. 1960-1961, n° 3870.

¹⁶⁹ C. trav. Bruxelles, 11 octobre 1989, *Chron. D.S.*, 1992, p. 170 (somm.); C. trav. Liège, 25 octobre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 158.

¹⁷⁰ C. trav. Liège, 20 mars 2006, *R.R.D.*, 2006, p. 89, note K. ROSIER et S. GILSON, *Chron. D.S.*, 2007, p. 423. Dans cette affaire, la Cour a estimé que la menace d'envoyer un virus dans le système informatique de l'entreprise est une faute d'une extrême gravité qui aurait été susceptible de justifier un licenciement pour motif grave.

¹⁷¹ C. trav. Bruxelles, 28 novembre 2006, *Chron. D.S.*, 2009, p. 32. Dans ce cas d'espèce, la Cour a estimé que cette activité constitue un motif grave de rupture, même si elle se situe en dehors des heures de travail. Remarquons que si le travailleur agit en dehors de ses heures de travail, sa responsabilité à l'égard de son employeur ne s'envisagerait plus dans le contexte de l'article 18 car sa faute n'aura pas été commise dans l'exécution de son contrat de travail.

¹⁷² Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.J.T.*, 2002, p. 52; C. trav. Gand, 9 mai 2005, *Chron. D.S.*, 2006, p. 158.

légère habituelle ne pourra être établie que si le travailleur a consulté des sites web ou a envoyé des e-mails de façon *excessive et répétée*.

C. La faute légère présentant un caractère habituel

1. Notion

49. La faute légère à caractère habituel requiert la répétition de plusieurs fautes légères qui, prises isolément, n'engagent pas la responsabilité du travailleur salarié¹⁷³. Une faute unique n'est pas suffisante pour retenir la responsabilité du travailleur¹⁷⁴.

En outre, il est acquis depuis le début de l'instauration de l'immunité des ouvriers que la faute légère habituelle ne suppose pas la répétition de fautes identiques ou de même nature¹⁷⁵. Il suffit de démontrer des négligences répétées, révélatrices d'un défaut de conscience professionnelle dans le chef du travailleur concerné¹⁷⁶. Le but du législateur est en effet de sanctionner une habitude abusive du travailleur car c'est la fréquence et la répétition des fautes légères qui entraîne la responsabilité du travailleur¹⁷⁷. Ces fautes ne peuvent cependant pas être trop différentes, sous peine de rendre plus difficile la démonstration d'un défaut de conscience professionnelle¹⁷⁸. En outre, certains auteurs estiment que les fautes reprochées doivent être commises dans un laps de temps relativement court, afin qu'elles ne puissent pas s'expliquer par le hasard¹⁷⁹. Le caractère

¹⁷³ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 970.

¹⁷⁴ C. trav. Liège, 15 février 1999, *Chron. D.S.*, 1999, p. 400, obs. J. JACQMAIN.

¹⁷⁵ Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance sociale chargée d'examiner le projet de loi modifiant et complétant la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail, *Doc. parl.*, Sén., sess. ord. 1953-1954, n° 170, p. 15.

¹⁷⁶ Corr. Nivelles, 16 mai 1980, *R.G.A.R.*, 1981, n° 10308, obs. M. MAHIEU; Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, *R.R.D.*, 1991, p. 330; C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218; C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, p. 134, n° 31; C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 19, n° 13; J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 179, n° 27; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 970; V. VANNES, *Le contrat de travail: aspects théoriques et pratiques*, *op. cit.*, p. 370, n° 499; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, et S. VANOVERBEKE, *op. cit.*, p. 251, n° 133; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *R.W.*, 1987-1988, p. 1179, n° 19.

¹⁷⁷ P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS et M. RIGAUX, *Aperçu du droit du travail belge*, Bruxelles, Bruylant, 2004, spéc. p. 102, n° 158.

¹⁷⁸ Corr. Nivelles, 16 mai 1980, *R.G.A.R.*, 1981, n° 10308, obs. M. MAHIEU; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, et S. VANOVERBEKE, *op. cit.*, p. 251, n° 133; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1179, n° 19.

¹⁷⁹ W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON, et S. VANOVERBEKE, *op. cit.*, p. 251, n° 133; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1179, n° 19.

habituel suppose enfin une répétition *consciente* des fautes reprochées¹⁸⁰. En d'autres termes, l'habitude peut être envisagée seulement si le travailleur était en mesure de se rendre compte des manquements commis¹⁸¹. Tel n'est pas le cas du travailleur ayant commis cinquante-six erreurs dans la manipulation de tickets de paris en l'espace de quatre mois si l'employeur ne démontre pas que le travailleur se rendait compte de ses erreurs¹⁸².

Le juge dispose d'un pouvoir souverain dans l'appréciation du caractère habituel de la faute légère. À cet égard, il prend en considération les circonstances de fait, le laps de temps durant lequel les fautes ont été commises, la qualification du travailleur, son niveau de responsabilité, etc.¹⁸³.

2. Cas d'application

50. Peu de cas de jurisprudence ont retenu la responsabilité du travailleur parce qu'il avait commis une faute légère présentant un caractère habituel¹⁸⁴. Certains expliquent cette rareté de cas en distinguant l'hypothèse où l'employeur met en cause la responsabilité du travailleur et celle où le tiers victime agit en responsabilité. Concernant l'employeur, une des raisons possible de cette rareté serait la faute commise par l'employeur lui-même en n'évaluant pas les prestations du travailleur ou en tardant à prendre certaines mesures à son égard¹⁸⁵. Vis-à-vis des tiers, l'absence de cas résulte de l'extrême difficulté pour eux de rapporter la preuve d'une faute légère habituelle¹⁸⁶.

Un cas relativement récent mérite une attention particulière puisqu'il est relatif à un usage démesuré et abusif de la messagerie électronique interne de l'entreprise à des fins purement personnelles¹⁸⁷. Dans cette affaire, un employé, chargé d'implanter pour son employeur un nouveau système informatique dans un certain délai, avait échoué parce qu'il avait passé une partie considérable de son temps de travail à échanger des e-mails privés (70 messages par jour) sur une période relativement courte. La Cour du travail de Bruxelles a

¹⁸⁰ Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, R.R.D., 1991, p. 330; C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, J.T.T., 2006, p. 218.

¹⁸¹ Pour un cas d'application, voy. C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, J.T.T., 2006, p. 218. Dans cette affaire, l'employé ne pouvait ignorer les directives relatives à l'utilisation la messagerie électronique interne à l'entreprise à des fins strictement professionnelles car, outre le fait de les avoir signées, c'était lui-même qui les avait adressées à l'ensemble du personnel.

¹⁸² Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, R.R.D., 1991, p. 330.

¹⁸³ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 980.

¹⁸⁴ A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 153, n° 120. Voy., par exemple, J.P. Ostende, 25 janvier 1991, R.W., 1994-1995, p. 201; Civ. Liège, 15 décembre 1999, AM, 2000, p. 160.

¹⁸⁵ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1010.

¹⁸⁶ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1930. Pour plus de détails, voy. *infra*, n° 52.

¹⁸⁷ Trib. trav. Bruxelles, 2 mai 2000, *Juristenkrant*, 2000, liv. 20, p. 1, confirmé en appel par C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, J.T.T., 2006, p. 218.

considéré la faute légère habituelle établie mais a toutefois refusé l'octroi d'une indemnisation à l'employeur parce que celui-ci n'a pas établi que le dommage allégué ait été causé par la faute du travailleur¹⁸⁸.

D. Charge de la preuve

51. À qui incombe la charge de prouver le dol, la faute lourde ou la faute légère habituelle ? Appartient-il à la victime de démontrer l'existence d'une de ces fautes caractérisées ou est-ce, au contraire, au travailleur salarié de rapporter la preuve du caractère léger et occasionnel de sa faute ? Les avis sont partagés en doctrine.

Pour certains, la charge de la preuve incombe au travailleur salarié¹⁸⁹. Pour bénéficier de l'immunité, celui-ci doit démontrer le respect des conditions requises par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Ces mêmes auteurs apportent toutefois une exception concernant la preuve de l'absence de dol. Comme le dol ne se présume pas, il revient à la victime de l'établir au départ des faits de la cause¹⁹⁰.

Une autre partie de la doctrine, suivie par la jurisprudence, estime au contraire que le fardeau de la preuve repose sur la victime du dommage¹⁹¹. À l'appui de leur thèse, ils invoquent les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire. Conformément à ces dispositions, il appartient en effet au demandeur – l'employeur ou le tiers préjudicié – de prouver le dol, la faute lourde ou la faute légère habituelle. En outre, ils soutiennent que l'énoncé de l'article 18 et l'objectif de protection poursuivi par le législateur incitent à faire peser la charge de la preuve sur le demandeur¹⁹². Enfin, ils avancent également comme argument le fait que la faute lourde et la faute légère habituelle doivent

¹⁸⁸ Sur l'établissement du lien causal, la Cour d'appel a toutefois réformé la décision du Tribunal de travail de Bruxelles.

¹⁸⁹ C. DALCQ, « La responsabilité des préposés de société », *op. cit.*, p. 138, n° 36 ; C. DALCQ, « La responsabilité du fait des personnes agissant pour autrui », *op. cit.*, p. 20, n° 16.

¹⁹⁰ *Ibid.*

¹⁹¹ P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso) ; H. HOEN, *op. cit.*, p. 240, n° 4 ; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 111, n° 33 ; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1060 et 1950 ; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1186, n° 35. En jurisprudence, voy. notamment Trib. trav. Charleroi, 15 mars 1971, *R.D.S.*, 1972, p. 312 (somm.) ; Corr. Nivelles, 16 mai 1980, *R.G.A.R.*, 1981, n° 10308, obs. M. MAHIEU ; C. trav. Mons, 19 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 426, note ; C. trav. Anvers, 4 décembre 1990, *R.D.S.*, 1992, p. 117 ; C. trav. Liège, 12 février 1992, *J.J.T.*, 1992, p. 454 ; C. trav. Liège, 24 février 1994, *R.R.D.*, 1994, p. 258 ; Trib. trav. Mons, 18 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262.

¹⁹² P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso) ; B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle : coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 111, n° 33.

suivre le sort du dol, pour lequel la charge de la preuve ne peut nullement être attribuée au travailleur¹⁹³.

52. À côté de la question de savoir à qui incombe la charge de la preuve, il y a lieu également de se demander comment celle-ci peut être rapportée. La faute étant un fait juridique, la preuve du dol, de la faute lourde ou de la faute légère habituelle peut être rapportée par toutes voies de droit. Relevons toutefois que la preuve de la faute du travailleur nécessitera souvent pour l'employeur d'opérer un contrôle sur l'utilisation faite par le travailleur de sa messagerie électronique et de sa connexion internet. Or, ce type de contrôle est soumis à certaines restrictions dues au droit du travailleur au respect de sa vie privée¹⁹⁴.

À l'inverse des deux autres, la faute légère habituelle suscite quelques difficultés sur le plan probatoire, surtout pour les tiers étrangers à l'entreprise. Pour engager la responsabilité du travailleur, ceux-ci doivent en effet prouver des faits dont ils n'ont pas connaissance¹⁹⁵. En pratique, cet obstacle peut être surmonté, lorsque la faute du travailleur donne lieu à des poursuites pénales, en recourant au casier judiciaire du salarié¹⁹⁶. L'accès au casier judiciaire est toutefois limité par la loi¹⁹⁷ et ne résout pas complètement les problèmes. En effet, un casier judiciaire vierge n'atteste pas l'absence de fautes légères, de même qu'un casier judiciaire chargé ne prouve pas automatiquement l'habitude requise¹⁹⁸. Toutefois, à défaut d'autres moyens, le casier judiciaire du travailleur est la seule source d'informations dont dispose le tiers préjudicié pour prouver

¹⁹³ P.-H. DELVAUX, *op. cit.*, n° 10812⁷ (verso).

¹⁹⁴ Sur cet aspect, voy. H. BARTH, « Contrôle de l'employeur de l'utilisation 'privée' que font ses travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail », *J.T.T.*, 2002, pp. 169-177; T. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Bruxelles, Éd. du Jeune Barreau, 2001, spéc. pp. 255-289; E. PIRET, *Obligations des parties à la relation de travail*, coll. Etudes pratiques de Droit Social, Waterloo, Kluwer, 2008, spéc. pp. 191-202.

¹⁹⁵ J.-L. FAGNART, « La responsabilité dans la relation de travail », *op. cit.*, p. 179, n° 27; H. HOEN, *op. cit.*, p. 240, n° 4; M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t. II, Liège, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de l'ULg, 1986, p. 134, n° 119; A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1186, n° 35.

¹⁹⁶ A. DE SCHOUTHEETE et C. VERBRAEKEN, *op. cit.*, p. 153, n° 120; M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t. II, Liège, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de l'ULg, 1986, p. 134, n° 119; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1970.

Ayant autorisé le recours au casier judiciaire, cf. Bruxelles, 19 octobre 1962, *Pas.*, 1963, II, p. 121; Pol. Hasselt, 9 mars 1979, *R.W.*, 1979-1980, col. 1510, *J.T.T.*, 1979, p. 302; Corr. Nivelles, 16 mai 1980, *R.G.A.R.*, 1981, n° 10308, obs. M. MAHIEU; Bruxelles, 1^{er} avril 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10460; Bruxelles, 26 janvier 1983, *R.W.*, 1984-1985, col. 2337, obs.

¹⁹⁷ P. DE JAEGERE, *op. cit.*, p. 277.

¹⁹⁸ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1970.

la faute légère à caractère habituel¹⁹⁹. La situation de l'employeur est différente. Lorsqu'il constate une faute légère de son travailleur, il a la possibilité de se ménager une preuve en adressant au salarié un avertissement, une mise en demeure, un blâme, ... tout en veillant à en garder une trace officielle²⁰⁰.

Le caractère habituel de la faute peut encore être déduit des déclarations du travailleur. Ainsi, à supposer la faute établie dans son chef, la responsabilité de l'infirmier aurait pu être engagée sur la base de sa déclaration consistant à n'avoir jamais utilisé le «Swivel» pour raccorder des patients à un appareil respiratoire, alors qu'un procédé correct et sûr en requiert l'utilisation²⁰¹.

Section 3

Effets

53. L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 présente deux effets principaux. Il profite tout d'abord uniquement au travailleur salarié (A). Ensuite, son caractère impératif, voire d'ordre public, empêche certaines dérogations ou renoncements d'opérer (B).

Enfin, il conviendra de dire un mot sur la possibilité pour l'employeur, lorsque la responsabilité du travailleur peut être engagée, d'imputer les dommages et intérêts qui lui sont dus sur la rémunération de ce dernier (C).

A. Le caractère personnel de l'immunité résultant de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978

54. Pour rappel (*cf. supra*, n° 8), si l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 exonère partiellement les travailleurs sous contrat de travail de leur responsabilité civile, il ne profite pas à l'employeur dont la responsabilité peut être mise en cause sur le fondement de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil²⁰². Le tiers

¹⁹⁹ A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever voor de onrechtmatige daden van de werknemer in het raam van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », *op. cit.*, p. 1186, n° 35.

²⁰⁰ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1070.

²⁰¹ Voy. à cet égard, T. VANSWEEVELT, « La responsabilité des professionnels de la santé », vol. 2, in *Responsabilités – Traité théorique et pratique*, Dossier 25bis, Bruxelles, Kluwer, 2000, pp. 16-17, n° 28 se basant sur Civ. Bruges, 10 novembre 1986, *R.W.*, 1987-1988, p. 293, note T. VANSWEEVELT.

²⁰² Projet de loi relatif aux contrats de travail, Commentaires des articles, *Doc. parl.*, Sén., sess. extra-ord. 1974, n° 381/1, p. 6; Cass., 18 novembre 1981, *R.W.*, 1982-1983, col. 859, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10459. Parmi les juridictions de fond, voy. notamment, Bruxelles, 1^{er} avril 1981, *R.G.A.R.*, 1982, n° 10460; Pol. Namur, 8 octobre 1981, *R.R.D.*, 1982, p. 19; Corr. Namur, 23 février 1982, *J.L.*, 1982, p. 318, obs.; Corr. Liège, 24 mai 1982, *R.G.A.R.*, 1983, n° 10634; Liège, 8 novembre 1984, *J.L.*, 1985, p. 293; Civ. Tongres, 13 novembre 1990, *R.G.D.C.*, 1992, p. 445; Liège, 28 juin 1996, *R.G.A.R.*, 1997, n° 12853¹; Liège, 20 avril 2007, *J.T.*, 2007, p. 765; Pol. Liège, 3 octobre 2007, *Bull. ass.*, 2008, p. 207.

victime conserve donc toujours un recours contre l'employeur dont la responsabilité est engagée en qualité de civilement responsable.

B. Le caractère impératif ou d'ordre public de l'immunité résultant de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ?

1. Principe

55. L'article 18, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit qu'« À peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1^{er} et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur ». Cet alinéa entraîne trois conséquences.

Tout d'abord, la limitation de responsabilité dont bénéficie le travailleur salarié à l'égard de son employeur peut être restreinte mais seulement par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal²⁰³. Il faut en outre tenir compte de l'article 107 de la loi du 3 juillet 1978 prévoyant une restriction spécifique à l'immunité du représentant de commerce.

Ensuite, aucune dérogation à l'immunité des travailleurs salariés n'est permise si elle vise à aggraver la responsabilité du travailleur à l'égard des tiers. Ainsi, ni un contrat de travail, ni un règlement de travail, ni une convention collective rendue obligatoire par le Roi ne peut aggraver la responsabilité du travailleur pour les dommages qu'il causerait à des tiers. Si tel était toutefois le cas, le contrat, le règlement ou la convention collective de travail serait nulle car contraire à la loi.

Enfin, même si cette hypothèse semble peu réaliste, une dérogation allant dans le sens d'une plus grande protection du travailleur doit en revanche être admise. En effet, l'article 18, alinéa 3, n'empêche pas, selon nous, d'étendre l'immunité lorsque le travailleur a occasionné un préjudice à son employeur ou à un tiers. Ainsi, l'employeur qui souhaite assurer la faute lourde et/ou la faute légère répétée du travailleur est autorisé à le faire car cette mesure est favorable au travailleur.

56. De l'avis unanime de la doctrine, ce troisième alinéa atteste en tous cas du caractère impératif de l'article 18 puisqu'il vise à protéger une partie réputée faible. Toutefois, peut-on estimer qu'il est de surcroît d'ordre public ? La

²⁰³ Remarquons à ce propos que le législateur n'aurait pas pu prévoir la même possibilité de dérogation pour la responsabilité à l'égard des tiers. En effet, une convention collective de travail ne peut être adoptée que par le Conseil national du Travail ou par une commission paritaire et ne peut donc pas régir les relations étrangères aux rapports entre l'employeur et les travailleurs (cf. M. LAUVVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 2010).

jurisprudence est divisée sur cette question²⁰⁴. Un auteur considère pour sa part qu'il relève de l'ordre public dans la mesure où il poursuit une véritable politique sociale²⁰⁵.

2. Dérogations admises

57. Outre les dérogations favorables aux travailleurs salariés, l'immunité peut, à l'inverse subir des restrictions lorsque le travailleur engage sa responsabilité à l'égard de son employeur. Deux sortes de dérogations sont possibles : la première par convention collective rendue obligatoire par arrêté royal (a) ; la deuxième par une renonciation, après la fin du contrat de travail (b)²⁰⁶.

a. Dérogation par convention collective de travail

58. Conformément au principe général énoncé à l'alinéa 3 de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, seule une convention collective de travail (sectorielle ou nationale), rendue obligatoire par un arrêté royal, peut déroger à l'immunité des travailleurs salariés pour les dommages causés à leur employeur. Ainsi, pareille convention collective de travail pourrait rendre responsable le travailleur à l'égard de son employeur de sa faute légère occasionnelle ou considérer comme une faute légère habituelle une faute de telle nature commise par exemple trois fois par le travailleur²⁰⁷. Cependant, à l'heure actuelle, il n'a été conclu aucune convention collective de travail de ce type²⁰⁸.

²⁰⁴ Pour le caractère d'ordre public: C. trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 283. Pour le caractère impératif mais pas d'ordre public: Anvers, 13 octobre 1982, *Limb. Rechtsl.*, 1983, p. 63; C. trav. Liège, 5 mai 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 101; Cass., 7 décembre 1999, *Pas.*, 1999, I, p. 1656; C. trav. Liège, 20 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 401; C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 81.

²⁰⁵ Voy. B. DUBUISSON, « Les immunités civiles ou le déclin de la responsabilité individuelle: coupables mais pas responsables », *op. cit.*, p. 77, n° 4.

²⁰⁶ Notez que deux autres dérogations spécifiques sont possibles. Il s'agit de l'article 107 de la loi du 3 juillet 1978 ayant trait à « la clause de ducroire » et de l'article 6 de la loi du 27 décembre 1994 portant assentiment de l'Accord relatif à la perception d'un droit d'usage pour l'utilisation de certaines routes par des véhicules utilitaires lourds, signé à Bruxelles le 9 février 1994, entre les Gouvernements de la République fédérale d'Allemagne, du Royaume de Belgique, du Royaume de Danemark, du Grand Duché du Luxembourg et du Royaume des Pays-Bas et instaurant une Eurovignette, conformément à la directive 93/89/CEE du Conseil des Communautés européennes du 25 octobre 1993, *M.B.*, 31 décembre 1994. Dans la mesure où elles ne présentent pas d'intérêt dans le cadre de cette contribution, elles ne seront pas abordées.

²⁰⁷ Dans le même sens, M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1170.

²⁰⁸ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n° 1180. Voy. toutefois l'article 11 de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, *M.B.*, 5 septembre 2006. Selon L. SMETS et N. THOELN (« Thuiswerk in telewerk: nog ver van huis », *Orientations*, 2006, pp. 91-92), cette disposition constituerait une dérogation à la limitation de responsabilité de l'article 18 puisque le télétravailleur ne pourrait en aucun cas être tenu responsable d'un dommage causé à l'équipement informatique de son employeur, même en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle. Une telle interprétation est toutefois discutable dans la mesure où les partenaires sociaux n'ont pas émis

Comme l'ont relevé les parlementaires lors de l'élaboration de la loi du 21 novembre 1969, cette formule présente plusieurs atouts. Elle permet d'une part d'établir des règles propres à chaque branche d'activité. D'autre part, elle garantit une meilleure protection des droits des travailleurs en les soustrayant à toute pression susceptible d'être exercée par leur employeur dans la conclusion du contrat de travail afin d'aggraver leur responsabilité²⁰⁹.

59. En conséquence, hormis le cas du représentant de commerce²¹⁰, la clause d'un contrat de travail ou la disposition d'un règlement de travail prévoyant une aggravation de la responsabilité du travailleur est frappée de nullité relative.

Ainsi, il a été considéré que la clause d'un contrat de travail individuel rendant responsable le travailleur de tout déficit d'inventaire²¹¹ ou de caisse²¹² ou de compte d'agence²¹³ ou prévoyant qu'un manquant de caisse est retenu sur la rémunération du travailleur²¹⁴, est nulle. Il en a été de même de la disposition d'un règlement de travail imputant aux travailleurs la responsabilité des erreurs de caisse et des crédits douteux ou irrécouvrables qu'ils ont consentis à des clients²¹⁵. A également été considéré comme nul le système de rémunération, non constaté par une convention collective de travail, mettant partiellement à charge du responsable du service des ventes des voitures d'occasion la perte subie par l'employeur, lorsque cette perte n'est pas due à un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle²¹⁶.

Dans le même ordre d'idées, on pourrait estimer que la clause d'un contrat de travail ou d'un règlement de travail rendant responsable le travailleur de toute utilisation fautive (téléchargement de logiciels non autorisés, envois de courriels privés, etc.) du matériel informatique mis à sa disposition devrait être considérée comme nulle.

expressément le souhait de déroger à l'article 18 (dans le même sens, M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, *Criminalité au travail. Détecter et contrôler les comportements frauduleux – Sanctions et responsabilité du travailleur*, coll. Études pratiques de Droit Social, Waterloo, Kluwer, 2007, p. 178, n° 200).

²⁰⁹ Cf. Projet de loi du 27 avril 1967 modifiant la législation sur les contrats de louage de travail, *Commentaire des articles, Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 1966-1967, n° 407/1, p. 6.

²¹⁰ Voy. à cet égard l'article 107 de la loi du 3 juillet 1978.

²¹¹ Trib. trav. Arlon, 17 septembre 1975, *R.R.D.*, 1977, p. 336, note M. DUMONT; C. trav. Liège, 24 février 1994, *R.R.D.*, 1994, p. 258. Dans le même sens, voy. C. trav. Bruxelles, 11 septembre 1984, *Jur. trav. Brux.*, 1985, p. 50.

²¹² C. trav. Anvers, 4 décembre 1990, *R.D.S.*, 1992, p. 117; C. trav. Liège, 15 février 1999, *Chron. D.S.*, 1999, p. 400, obs. J. JACQMAIN.

²¹³ C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 81.

²¹⁴ Trib. trav. Gand, 8 mars 1993, *T.G.R.*, 1993, p. 124, *R.W.*, 1993-1994, p. 268; C. trav. Anvers, 15 septembre 1995, *Chron. D.S.*, 1996, p. 36.

²¹⁵ C. trav. Liège, 12 février 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 454.

²¹⁶ Cass., 1^{er} juin 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 858, *J.T.T.*, 1992, p. 311, *Chron. D.S.*, 1992, p. 406, *R.D.S.*, 1992, p. 412, *R.W.*, 1992-1993, p. 539.

Enfin, la reconnaissance écrite par un travailleur de sa responsabilité dans la survenance d'un dommage ne l'empêche pas d'invoquer l'article 18²¹⁷, même si cette reconnaissance est signée après la fin du contrat mais alors que l'employeur détient encore des sommes revenant au travailleur²¹⁸.

Si les dispositions contractuelles ou réglementaires visant à aggraver la responsabilité d'un travailleur ne sont pas valables, il peut toutefois être utile de prévoir au sein de l'entreprise des directives claires et précises relatives à la manière dont les travailleurs doivent utiliser le matériel mis à leur disposition (ordinateur, internet, courrier électronique, voiture de société, etc.) et aux sanctions encourues par eux en cas d'abus. Même si la méconnaissance de ces directives par le travailleur ne pourra pas engager automatiquement la responsabilité de celui-ci, pareilles directives pourront toutefois être prises en compte pour retenir une faute lourde dans son chef dans la mesure où il aura été préalablement averti du caractère indésirable ou particulièrement grave de tel comportement²¹⁹. De même, la méconnaissance répétée de ces directives pourrait s'analyser comme une faute légère habituelle.

Les dérogations apportées à l'immunité des salariés peuvent également être annulées sur la base de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978²²⁰. Celle-ci considère comme nulle toute stipulation visant à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

b. Les renonciations survenues après la fin du contrat de travail

60. Si l'on considère que l'article 18 est impératif, il est dès lors interdit d'y déroger *anticipativement*²²¹. Toutefois, il serait permis d'y renoncer une fois qu'il cesserait d'être impératif au profit du bénéficiaire. « La difficulté principale, en droit du travail, consiste à déterminer le moment exact où la norme perd son caractère impératif, c'est-à-dire le moment où la protection légale ne se justifie plus en sorte que les parties retrouvent leur liberté d'action »²²². Ce moment ne coïncide pas nécessairement avec la fin du contrat de travail dans la mesure où la liberté d'action du travailleur pourrait se trouver obérée par la nécessité d'obtenir rapidement le paiement par son employeur d'une rémunération restant due ou d'une indemnité de rupture. Par conséquent, la protection légale doit, selon une certaine jurisprudence, s'étendre jusqu'au moment où le tra-

²¹⁷ C. trav. Mons, 4 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 267; C. trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 283.

²¹⁸ C. trav. Liège, 20 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 401.

²¹⁹ M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, *op. cit.*, p. 179, n° 201.

²²⁰ Voy. à cet égard, C. trav. Anvers, 4 décembre 1990, *R.D.S.*, 1992, p. 117; C. trav. Anvers, 20 décembre 1999, *Orientations*, 2000, n° 3, p. 4; C. trav. Liège, 20 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 401.

²²¹ Cass., 13 octobre 1997, *Pass.*, 1997, I, p. 1017.

²²² J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2003, p. 125, n° 3.

vailleur a reçu de son employeur les montants non contestés lui revenant à la fin de son contrat de travail²²³.

C. La possibilité d'imputer les indemnités dues sur la rémunération du travailleur

61. Aux termes de l'alinéa 4 de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, « l'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ».

Dès lors, l'employeur qui a subi personnellement un dommage causé par son travailleur ou qui a été tenu de réparer le préjudice subi par un tiers sur le fondement de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil peut, moyennant le respect de certaines conditions, imputer les indemnités dues sur la rémunération du travailleur. *Primo*, la retenue sur le salaire est possible uniquement si le travailleur a commis une faute engageant sa responsabilité conformément à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 en lien causal avec le dommage subi. *Secundo*, les dommages et intérêts doivent avoir été fixés soit de commun accord entre l'employeur et le travailleur responsable, soit par le juge. Sont par conséquent exclues les retenues effectuées unilatéralement par l'employeur²²⁴. *Tertio*, la retenue sur la rémunération est limitée par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs²²⁵.

62. Pour conclure sur ce point, il convient d'apporter quelques remarques. Tout d'abord, les retenues sur la rémunération concernent seulement les indemnités *civiles*. Dans la mesure où la responsabilité pénale du travailleur reste pleine et entière, l'employeur peut récupérer la totalité des amendes qu'il aura dû payer en sa qualité de civilement responsable²²⁶. Ensuite, les tiers lésés par une faute, même caractérisée, du travailleur salarié ne peuvent effectuer aucune retenue sur la rémunération du travailleur. Pour obtenir leur indemnisation auprès du travailleur, ils doivent recourir aux procédures ordinaires (saisie sur salaire, par exemple).

²²³ C. trav. Liège, 20 avril 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 403.

²²⁴ Trib. trav. Arlon, 11 mars 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 381.

²²⁵ M.B., 30 avril 1965.

²²⁶ M. LAUVAUX, V. SIMON et D. STAS DE RICHELLE, *op. cit.*, p. 182, n° 205.

Conclusion

63. Si l'utilisation des messageries électroniques et de l'internet est désormais courante dans l'environnement professionnel, elle est également à l'origine de nouveaux comportements fautifs commis par les travailleurs salariés : utilisation du courrier électronique professionnel à des fins privées, consultation de sites web ne présentant aucune utilité pour l'exercice des fonctions, diffusion de virus, violation de droits d'auteurs, etc.

Ces comportements fautifs sont susceptibles d'occasionner des préjudices à l'employeur et/ou à des tiers. Dès lors, la responsabilité civile du travailleur salarié entre forcément en jeu. Toutefois, par dérogation au droit commun, celle-ci se trouve limitée par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Ainsi, le travailleur répondra de son fait dommageable pour autant qu'il soit constitutif de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle. En outre, les tiers lésés disposent également d'une action en responsabilité contre l'employeur sur la base de l'article 1384, alinéa 3, du Code civil.

64. Les cas de responsabilité liés à l'utilisation fautive de l'outil informatique sont pratiquement inexistants en jurisprudence : seul un cas d'espèce retenant la faute légère habituelle du travailleur a été recensé. Cette rareté peut sans doute s'expliquer par la difficulté de prouver la faute du travailleur, requérant pour l'employeur d'effectuer un contrôle légitime de l'ordinateur du travailleur. Ne serait-elle pas due aussi au fait que les employeurs préfèrent sanctionner leur travailleur en rompant le contrat pour motif grave ? On pourrait le penser dans la mesure où les décisions relatives au licenciement du travailleur pour motif grave dû à une utilisation abusive de l'outil informatique sont en effet assez fréquentes. Rappelons à cet égard que la rupture du contrat de travail pour motif grave n'empêche pas d'agir en responsabilité contre ce travailleur.